

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DIMEDIASI OLEH DISIPLIN KERJA  
PADA PT. ASAL JAYA DAMPIT MALANG**

**SKRIPSI**



**Oleh**

**WAHID AMIN MAJID  
NIM : 17510080**

**PROGAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2021**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DIMEDIASI OLEH DISIPLIN KERJA  
PADA PT. ASAL JAYA DAMPIT MALANG**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada:  
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang  
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



**Oleh**

**WAHID AMIN MAJID  
NIM : 17510080**

**PROGAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2021**

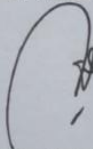
**LEMBAR PERSETUJUAN**  
**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA**  
**KARYAWAN DIMEDIASI OLEH DISIPLIN KERJA**  
**PADA PT. ASAL JAYA DAMPIT MALANG**

**SKRIPSI**

Oleh  
**WAHID AMIN MAJID**  
NIM : 17510080

Telah disetujui pada tanggal 14 Juni 2021

Dosen Pembimbing,



Zaim Mukaffi, SE., M.Si  
NIP. 197911242009011007

Mengetahui :  
Ketua Program Studi,



Drs. Agus Sucipto, SE., MM., CRA  
NIP. 196708162003121001

**LEMBAR PENGESAHAN**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DIMEDIASI OLEH DISIPLIN KERJA  
PADA PT. ASAL JAYA DAMPTI MALANG**

**SKRIPSI**

Oleh  
**WAHID AMIN MAJID**  
**NIM : 17510080**

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)  
Pada .....


**Susunan Dewan Penguji:**

**Tanda Tangan**

1. Ketua  
Setiani, SE., MM  
NIP. 199009182018012002

: (  )

2. Dosen Pembimbing/Sekretaris  
Zaim Mukaffi, SE., M.Si  
NIP. 197911242009011007

: (  )

3. Penguji Utama  
Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si  
NIP. 197202122003121003

: (  )

Disahkan Oleh:  
Ketua Jurusan



Drs. Agus Sucipto, SE., MM., CRA  
NIP. 196708162003121001

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Wahid Ami Majid

NIM : 17510080

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

### **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH DISIPLIN KERJA PADA PT. ASAL JAYA DAMPIT MALANG**

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila dikemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Malang, 11 Juni 2021

Hormat Saya



Wahid Amin Majid

NIM: 17510080

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Dengan mengucapkan rasa puja dan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan saya kekuatan dalam menyelesaikan serta kemudahan dalam setiap lika-likunya, karya skripsi ini saya persembahkan untuk:

Seluruh keluarga tercinta saya terutama Bapak dan Ibu yang sangat luar biasa hebatnya yang selalu memberikan kurikulum dalam berkehidupan hingga saat ini serta selalu melimpahkan didikan moral, dukungan materil, serta ketulusan dalam setiap do'a yang terbaik bagi saya.

Dosen dan seluruh karyawan Fakultas Ekonomi terutama kepada bapak Zaim Mukaffi, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing saya yang dengan tulus telah membimbing saya dari awal hingga terselesaikannya penulisan skripsi ini.

Dan kepada semua sahabat saya yang tiada henti memberikan semangat dalam menyelesaikan serta menghibur dalam rasa lelah selama mengerjakan penelitian skripsi ini.

## **MOTTO**

Segala sesuatu berawal Dari **Ketidakbisaan**

Kemudian dituntut dengan **Keterpaksaan**

Dan perlahan-perlahan menjadi **Keterbiasaan**

Yang pada akhirnya akan menjadi **Luar Biasa**

**“TIDAK BISA – TERPAKSA – TERBIASA - LUAR BIASA”**

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT larena atas segala rahmat dan hidayah-Nya penelitian skripsi ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Pada PT Asal Jaya Dampit Malang”

Shalawat serta salam tetap terlimpah curahkan kehadiran baginda Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun kita dari zaman kegelapan menuju jalan yang terang-benderang yakni *Ad-Dinul Islam*.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak akan berjalan dengan baik tanpa bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti turut menyampaikan ucapan tulus terimakasih yang sebesar-besarnya terhadap pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada; Prof. Dr. H. Abdul Haris, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

1. Prof. Dr. H. Abdul Haris, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Drs. Agus Sucipto, S.E., M.M., CRA, selaku Ketua Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.



4. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.El selaku Wali Dosen yang telah membimbing peneliti selama berada di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Zaim Mukaffi, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberi motivasi dan arahan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Zainul Abidin Ali Murtopo dan tenaga kerja PT Asal Jaya yang turut berkontribusi langsung dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Orang tua tercinta Bapak Muhsim dan Ibu Tukiye yang telah memberikan do'a, nasihat, motivasi yang selalu menjadi semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Keluarga terutama saudara-saudara kandung saya Maulida Nafisatun Nahdiah serta Hamid Nur Lathif yang selalu mendo'akan dan memberi semangat pada penyelesaian skripsi ini
10. Terimakasih kepada Ayu Husnul Khotimah yang selalu memberikan motivasi dan menjadi alasan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini secepat mungkin.
11. Serta terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penulisan skripsi dan yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, untuk itu besar sebuah harapan berupa saran dan kritik yang bersifat membangun. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi siapapun yang membaca dan mengetahuinya.

Malang, 11 Juni 2021

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Wahid Amin Majid', written in a cursive style.

Wahid Amin Majid

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b>	
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu .....	10
2.2 Kajian Teoritis.....	20
2.2.1 Kompensasi.....	20
2.2.1.1 Definisi Kompensasi .....	20
2.2.1.2 Tujuan Kompensasi .....	21
2.2.1.3 Bentuk-bentuk Kompensasi .....	23
2.2.1.4 Sistem Pemberian Kompensasi.....	23
2.2.1.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	24
2.2.1.6 Indikator-indikator Kompensasi .....	26
2.2.1.7 Kompensasi dalam Islam .....	26
2.2.2 Disiplin Kerja.....	28
2.2.2.1 Definisi Disiplin Kerja .....	28
2.2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	28
2.2.2.3 Macam-Macam Disiplin .....	31

2.2.2.4 Dampak Disiplin Kerja .....	32
2.2.2.5 Indikator Disiplin Kerja .....	33
2.2.2.6 Disiplin Kerja Dalam Islam .....	34
2.2.3 Kinerja Karyawan.....	35
2.2.3.1 Definisi Kinerja Karyawan .....	35
2.2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	36
2.2.3.3 Pengukuran Kinerja Karyawan .....	37
2.2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	38
2.2.3.5 Kinerja Karyawan dalam Islam.....	39
2.3 Hubungan Antar Variabel .....	40
2.4 Hipotesis.....	41

### **BAB III METODE PENELITIAN ..... 43**

3.1 Jenis Penelitian .....	43
3.2 Lokasi Penelitian .....	43
3.3 Populasi dan Sampel.....	43
3.4 Teknik Pengambilan Sampel .....	44
3.5 Data dan Jenis Data .....	46
3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	47
3.7 Definisi Operasional Variabel .....	48
3.8 Analisa Data.....	51

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	56
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	56
4.1.2 Visi Misi Perusahaan .....	57
4.2 Pembahasan Subjek Penelitian.....	57
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden .....	57
4.2.1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	57
4.2.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia .....	58
4.2.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	58
4.2.2 Deskripsi Jawaban Responden.....	59
4.2.2.1 Variabel Kompensasi (X).....	59
4.2.2.2 Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	60
4.2.2.3 Variabel Disiplin Kerja (Z) .....	61

4.2.3 Uji Instrumen Data .....	63
4.2.3.1 Uji Validitas .....	63
4.2.3.2 Uji Reliabilitas .....	64
4.2.4 Uji Asumsi Klasik.....	65
4.2.4.1 Uji Normalitas.....	65
4.2.4.2 Uji Linieritas .....	65
4.2.5 Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ).....	66
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian .....	68
4.3.1 Pengaruh Langsung Kompensasi (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) ...	69
4.3.2 Pengaruh Langsung Disiplin Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). 70	
4.3.3 Pengaruh Tidak Langsung Kompensasi (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Disiplin Kerja (Z).....	72
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>74</b>
5.1 Kesimpulan.....	74
5.2 Saran.....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>76</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu .....	15
Tabel 3.1 Devinisi Operasional Variabel .....	48
Tabel 3.2 Bobot Nilai Setiap Pertanyaan .....	50
Tabel 4.1 Distribusi Responden Brdasarkan Jenis Kelamin .....	57
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia .....	57
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	58
Tabel 4.4 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X) .....	58
Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	59
Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (Z) .....	61
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Instrumen .....	62
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian .....	63
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas .....	64
Tabel 4.10 Hasil Uji Linieritas .....	64
Tabel 4.11 Hasil Analisis Jalur Path (Path Analysis) .....	65
Tabel 4.12 Uji Kompensasi (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	66
Tabel 4.13 Uji Displin Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	67
Tabel 4.14 Uji Disiplin Kerja (Z) Memediasi Pengaruh Kompensasi (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	67

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Data Ekspor PT. Asal Jaya .....	7
Gambar 2.1 Model Hipotesis .....	41
Gambar 4.1 Hasil Analisis Jalur Path .....	65

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Bukti Konsultasi

Lampiran 2 Biodata Peneliti

Lampiran 3 Data Kuisisioner

Lampiran 4 Kuisisioner Penelitian

Lampiran 5 Distribusi Frekuensi

Lampiran 6 Hasil Uji Penelitian



## ABSTRAK

Majid, Wahid Amin, 2021, SKRIPSI, Judul: “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Disiplin Kerja pada PT Asal Jaya Dampit Malang ”

Pembimbing : Zaim Mukaffi, S.E., M.Si

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

---

Sebagai faktor kunci untuk menggerakkan sumber daya yang lain serta mempunyai pengaruh besar terhadap semua sektor internal dan eksternal perusahaan, sumber daya manusia menjadi pusat keberlangsungan suatu perusahaan dalam mencapai hasil kerja yang optimal, profesionalitas dalam kinerja, serta tujuan-tujuan perusahaan yang telah direncanakan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan peran disiplin kerja dalam memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Asal Jaya. Teknik pengumpulan data dengan observasi dan kuisioner. Sampel pada penelitian ini diambil dengan teknik sampel acak sederhana yang berjumlah 122 responden pada karyawan PT. Asal Jaya. Variabel dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X), Kinerja Karyawan (Y), dan Disiplin Kerja (Z). Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji, reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, dan analisis jalur dengan bantuan software SPSS 20.0 for Windows.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

## ABSTRACT

*Majid, Wahid Amin, 2021, Thesis, Title: "The Effect of Compensation on Employee Performance in Work Discipline Mediation at PT. Asal Jaya Dampit Malang"*

*Supervisor : Zaim Mukaffi, SE, M.Si*

*Keywords : Compensation, Employee Performance, and Work Discipline*

---

*As a key factor in mobilizing other resources and having a major influence on all internal and external sectors of the company, human resources are the company's center sustainability for achieving the company's planned goals. This study aims to determine how the effect of compensation and work discipline on employee performance even the role of work discipline in mediating compensation on employee performance.*

*This study uses a quantitative approach, the population of this study are PT. Asal Jaya Dampit. Data collection techniques are observation and questionnaires. The sample in this study was taken using a simple random sample technique which amounted to 122 respondents of PT. Asal Jaya Dampit. The variables in this study are Compensation (X), Employee Performance (Y), and Work Discipline (Z). Data analysis methods used are validity, reliability, normality, linearity, and path analysis using SPSS 20.0 for Windows software.*

*The results of the study indicate that compensation and work discipline has a significant effect on employee performance, and work discipline can mediate the effect of compensation on employee performance.*

## الملخص

ماجد ، وحيد أمين ، 2021 ، البحث الجامعي ، الموضوع: "تأثير التعويض على إجراء الموظف المحكم منضبط العمل في الشركة ذات مسؤولية محدودة أصل جايا بدامفيت مالانج. المشرف : زاعيم مكفي الماجستير  
الكلمات المفتاحية : التعويض ، انضباط العمل ، إجراء الموظف

---

الموارد البشرية كعامل رئيسي في تحريك الموارد الأخرى وله تأثير كبير على جميع القطاعات الداخلية والخارجية للشركة وهي تصبح مركز استدامة الشركة في تحقيق أهداف الشركة المخططة. يهدف هذا البحث لمعرفة كيفية تأثير التعويض على إجراء الموظف ومنضبط العمل على إجراء الموظف ودور منضبط العمل في تحكيم التعويض على إجراء الموظف. استخدم هذا البحث بالمدخل الكمي، واجتمع لهذا البحث هو موظفون في الشركة ذات مسؤولية محدودة أصل جايا (PT. Asal Jaya). وأسلوب جمع البيانات بالملاحظة والاستبيانات. وأخذت العينة في هذا البحث بأسلوب العينة العشوائية البسيطة التي بلغ مجموعها 122 مستجيباً من الموظفين في الشركة ذات مسؤولية محدودة أصل جايا (PT. Asal Jaya). والمتغيرات في هذا البحث هي التعويض (X) ، وإجراء الموظف (Y) ، ومنضبط العمل (Z). وأسلوب تحليل البيانات المستخدمة هي الاختبار الصلاحية واختبار الثبات والاختبار الطبيعية والاختبار الخطية وتحليل القطاع باستخدام SPSS 20.0 لبرنامج Windows .

تظهر النتائج أن التعويض له تأثير معنوي على إجراء الموظف ، وأن المنضبط في العمل له تأثير معنوي على إجراء الموظف ، وأنه يمكن تحكيم تأثير التعويض على أداء الموظف.

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Setiap perilaku manusia terbentang luas macam-macamnya. Perilaku manusia adalah semua tindakan atau aktivitas dari manusia yang dapat diamati secara langsung maupun tidak langsung. Notoatmojdo (2020) mengatakan bahwa refleksi sebagai bentuk dari eksistensi keadaan jiwa manusia dapat diamati secara langsung maupun tidak langsung dengan berbagai macam aspek fisik maupun non fisik seperti halnya berfikir, bernafas, berjalan, bersikap dan lain sebagainya.

Dalam lingkup perusahaan semua perilaku manusia diartikan sebagai bentuk kinerja-kinerja dari manusia itu sendiri. Setiap lini dari perilaku manusia sangat dinilai dan dijunjung tinggi dalam perusahaan. Baik dan buruk sebuah perilaku manusia dalam kinerja ketika berada diposisi suatu perusahaan pasti akan terpengaruh dengan beberapa aspek baik internal maupun eksternal perusahaan yang ditempati. Ketika manusia sudah terjun dan memasuki dunia kerja maka dia mempunyai keterikatan dengan perusahaan tersebut. Suatu perusahaan mempunyai wewenang terhadap mereka tentang memberi koridor dalam berperilaku, bertindak, bersikap atau beraktivitas ketika berada di lingkungan kerja suatu perusahaan. Demi terciptanya tujuan dalam usaha sebuah perusahaan pasti memiliki harapan tumbuhnya kondisi yang harmonis tanpa menghilangkan profesionalitas dalam bekerja. Perusahaan akan mengatur sedemikian rupa aktivitas seluruh elemen perusahaan yang berkaitan langsung dengan kinerja-

kinerja. Semua kinerja yang berputar dilingkungan perusahaan secara berpengaruh atau tidak, pasti akan berhubungan langsung dengan aspek-aspek manajemen perusahaan dengan berbagai lingkup yang berbeda-beda salah satunya yaitu aspek Manajemen Sumber Daya Manusia.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang fokus terhadap pengelolaan dan mengatur unsur dari sumber daya manusia secara baik, benar, efektif, dan efisien supaya dapat memperoleh kinerja yang pas serta tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya. Sumber daya manusia memiliki peranan sangat penting dalam berbagai sektor, karena sumber daya manusia merupakan faktor kunci untuk menggerakkan sumber daya yang lain yang ada dalam perusahaan (Hasibuan, 2005: 27).

Dengan kata lain keberlangsungan suatu perusahaan ditentukan dari bagaimana cara pengelolaan sumber daya manusia. Terdapat banyak grand design teori Manajemen sumber daya manusia seperti: Analisa jabatan, Perencanaan SDM, Rekrutmen dan Seleksi, Pelatihan dan Pengembangan, Kepemimpinan, Budaya organisasi, Lingkungan kerja, Pemutusan hubungan kerja, Stres kerja, Sistem tenaga kerja, Kompensasi, Motivasi kerja dan lain sebagainya. Manajemen sumber daya manusia dalam Penelitian ini fokus terhadap dua aspek yang berhubungan dengan Kinerja karyawan yaitu Kompensasi dan Motivasi kerja. Kompensasi sebagai bentuk timbal balik dari perusahaan dan Motivasi sebagai bentuk optimalisasi kinerja dalam penelitian ini menjadi variabel mediasi apakah berpengaruh atau tidak terhadap Kinerja sebuah perusahaan.

Menurut Siagan (2002), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kompensasi dan disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2012 : 194) faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah sikap disiplin. Dengan ini kualitas kinerja karyawan dapat terpengaruh melalui dua aspek yaitu Kompensasi dan Disiplin kerja. Selalu memperhatikan hak dan kewajiban seperti pemberian kompensasi yang layak dan benar merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan. Serta menegakkan sikap disiplin juga menjadi hal penting bagi perusahaan dalam menjunjung profesionalitas bekerja supaya keberhasilan dan tujuan suatu perusahaan dapat tercapai.

Tahun 2021 merupakan tahun yang menggembirakan bagi sebagian buruh yang bekerja disebagian perusahaan yang tersebar di wilayah Jawa Timur. Terdapat perubahan besaran kompensasi atau gaji atau UMK untuk wilayah jawa timur yang diusung langsung oleh Gubernur Dra. Hj. Khofifah Indar Parawansa, M.Si. pada tahun 2021. Yaitu pada Surat Keputusan SK Gubernur Jatim Nomor 188/538/KPTS/013/2020 tentang UMK Jatim 2021. Sebanyak 27 Kabupaten/Kota mengalami kenaikan UKM sebesar Rp. 25.000 sampai Rp100.000. Hal ini memberi pengaruh besar terhadap karyawan dan perusahaan khususnya bidang kompensasi dan kinerja mereka.

Hasibuan (2007) mendefinisikan kompensasi sebagai imbalan atas jasa yang diterima karyawan berbentuk uang , barang yang langsung atau tidak langsung. Selanjutnya, Wibowo (2012:348) menyatakan bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga

kerja. Dengan demikian dari pendapat pakar diatas peneliti menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan sebuah bentuk imbalan atau balas jasa dari sebuah perusahaan terhadap karyawan atas jasanya selama dia bekerja.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa kompensasi merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Di antaranya yang dilakukan oleh Rahmayuni dan Zaim (2019) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian oleh Pratama (2020) juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang nyata antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian juga dilakukan oleh Rustina dkk. (2020) menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja seorang karyawan.

Penelitian oleh Dhermawan dan Pratama (2020) menjelaskan jika kompensasi yang diberikan perusahaan baik, maka kinerja yang dihasilkan karyawan juga baik. Perusahaan dan karyawan harus saling memahami bahwa keduanya mempunyai peran penting dan saling membutuhkan guna terciptanya suasana kinerja yang lebih produktif dan efisien tanpa menyampingkan hak seorang karyawan. Dengan begitu kebutuhan perusahaan guna tercapainya target yang diinginkan juga tercapai.

Sedangkan menurut Hidayat (2020) kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian juga dilakukan oleh Aromega dkk. (2019) dan Zaribu dkk. (2020) bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja seorang karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berupa gaji, insentif dan

tunjangan yang tidak sesuai kondisi tidak selalu dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik juga perlu adanya penegakan sikap disiplin terhadap karyawan. Disiplin kerja seorang karyawan memiliki hubungan timbal balik dengan kompensasi yang mereka dapatkan. Pemberian kompensasi yang tinggi akan berdampak positif dengan sikap disiplin kerja dan juga sebaliknya. Sastrohadiwryo (2015) mengemukakan bahwa kondisi disiplin kerja karyawan akan tidak maksimal jika kompensasi kurang mendapat perhatian yang mendalam dari manajemen perusahaan.

Kedisiplinan karyawan juga membutuhkan perhatian lebih guna peningkatan efektivitas dan efisiensi sebuah pekerjaan. menurut Tohardi (2002: 393) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan prosedur kerja. Peran manajemen perusahaan dalam mengelola tata aturan sikap disiplin menjadi titik tumpu bagaimana kedisiplinan dapat diterapkan oleh seluruh karyawan. Dan yang paling utama adalah sosok pemimpin yang menjadi acuan bagi karyawan dalam menaati aturan yang berada pada perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Arif dkk. (2019) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian juga dilakukan oleh Zaribu dkk. (2020) Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja seorang karyawan. Armansyah dkk. (2018) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan karena akan mempermudah sebuah



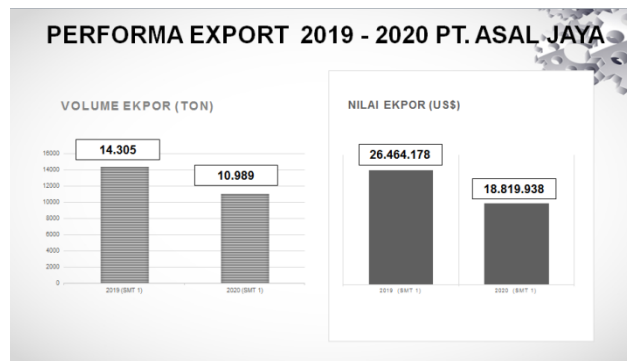
perusahaan dalam mencapai tujuannya. Apabila disiplin kerja diterapkan dengan baik maka akan lebih baik pula kinerja seorang karyawan.

Terdapat perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggriani dan Eliyana (2020) bahwa Disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi disiplin yang diterapkan maka kinerja seorang karyawan akan menurun. Hasil penelitian diatas menjelaskan bahwa hal ini terjadi karena faktor lokasi kantor provinsi yang cukup jauh untuk dicapai, mengakibatkan tingkat kedisiplinan karyawan atau pegawai menurun.

Sebagai salah satu perusahaan eksportir kopi robusta dan arabica, kakao dan cengkeh, PT Asal Jaya yang berlokasi di Dampit Kabupaten Malang Jawa Timur pasti memiliki karyawan yang cukup berkompeten dibidang-bidangnya. Kualitas kinerja sangat berpengaruh terhadap hasil kerja berupa output yang akan diekspor oleh perusahaan. Tentu menjadi pola manajemen perusahaan dalam menjaga kestabilan kinerja semua karyawan supaya progres yang dihasilkan sesuai dengan apa yang di inginkan perusahaan PT. Asal Jaya.

Peningkatan kinerja karyawan juga dapat diketahui melalui performa ekspor pada perusahaan disetiap tahunnya. Dengan dipatoknya Kopi Robusta seharga 22.000/ Kg dan Kopi Arabika dengan harga 40.000/ Kg (Harga bisa mengalami naik turun sesuai permintaan pasar dan ketersediaan bahan kopi). Pada tahun 2019 PT. Asal Jaya dalam setahun mampu mengekspor sebanyak 14.305 Ton dengan nilai ekspor 26.464.178 (US\$). Akan tetapi dengan adanya kondisi pandemi global yang memberikan dampak signifikan maka tidak ada peningkatan ekspor

pada tahun 2019 menuju tahun 2020. Dibawah ini merupakan diagram performa ekspor pada tahun 2019 – 2020 PT Asal Jaya Dampit.



**Gambar 1.1 Data Ekspor PT. Asal Jaya**

Maka dari itu kinerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap hasil ekspor perusahaan khususnya karyawan borongan selaku orang yang berhubungan langsung dengan pemilihan kopi baik ataupun jelek. Karyawan yang bersifat borongan ini menjadi sasaran utama dalam mengetahui pengaruh kinerja mereka melalui kompensasi yang diberikan beserta kedisiplinan yang diterapkan di perusahaan PT. Asal Jaya.

Beni (2013: 5) Menjelaskan bahwa Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Naik dan turunnya kesadaran karyawan dalam mengemban sebuah tanggung jawab pasti dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti Kompensasi dan Disiplin kerja. Sehingga kemampuan perusahaan dalam memberi kompensasi dan menjaga kedisiplinan kerja akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, beberapa pakar yang berasumsi mengenai teori, fenomena perusahaan, keputusan baru mengenai

UMK dari pihak pemerintah serta penelitian terdahulu yang masih terdapat kontradiksi, maka peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam bagaimana **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Pada PT. Asal Jaya Dampit”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yaitu:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asal Jaya Dampit ?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asal Jaya Dampit ?
3. Apakah Disiplin Kerja memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asal Jaya Dampit ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asal Jaya Dampit.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asal Jaya Dampit.
3. Untuk mengetahui menguji dan menganalisis apakah Disiplin Kerja memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asal Jaya Dampit.

## **Manfaat Penelitian**

Penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan.

Diharapkan dapat memberi masukan berupa perhatian lebih mengenai bidang sumber daya manusia segi pemenuhan hak-hak karyawan dan juga penegakan sikap disiplin guna meningkatkan kinerja karyawan sehingga tercapainya tujuan perusahaan yang optimal.

2. Bagi Lembaga Akademik.

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi untuk menambah pengetahuan serta memperluas wawasan mengenai sumberdaya manusia aspek kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

3. Bagi Penulis.

Diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman sebagai acuan untuk menambah wawasan mengenai sumber daya manusia

4. Bagi Peneliti Lain.

Diharapkan dapat menjadi referensi serta literatur untuk dijadikan pertimbangan mengenai penelitian yang akan datang.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian oleh Marin dan Sanches (2003). Dengan judul “*Top Managers Compensation, Strategic Orientations, And Firm Performance*” sebuah penelitian dengan sampel terhadap 253 perusahaan Spanyol dengan hasil sistem kompensasi yang strategis dan baik mampu memberikan pengaruh kinerja yang positif.

Pawirosumarto dkk (2017). Dengan judul “*Factors Affecting Employee Performance Of PT. Kiyokuni Indonesia*” Metode dengan analisis linier berganda. Terhadap 82 responden. Dengan Hasil yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh Chong dan Leung (2018). Dengan judul “*The Effect of Feedback, Assigned Goal Levels And Compensation Schemes On Task Performance*” terhadap 133 bisnis di Australia. Menggunakan Ancova sebagai analisa data memberikan hasil bahwa skema kompensasi memberikan pengaruh baik dan menghasilkan kinerja tugas yang lebih tinggi.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Jalil (2018). Dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Candana Putra Nusantara”. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan penelitian ini dapat diketahui bahwa Secara simultan dan parsial kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Armansyah dkk.(2018). Dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu”. Dengan metode penelitian regresi linier berganda. Menunjukkan hasil penelitian a) Kompensasi dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu. b) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu. c) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu.

Hasil penelitian dari Rahmayuni dan Mukaffi, (2019) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri)”. Metode penelitian yang digunakan penelitian ini adalah Path Analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa. a) Kompensasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. b) Kompensasi secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

Penelitian oleh Aromega dkk. (2019). Dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado”. Dengan metode Regresi linier berganda. Hasil penelitian yaitu a) Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. b) Kompensasi secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan

terhadap kinerja karyawan. c) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Arif dkk. (2019). Dengan judul “*Effecct of Compensation and Discipline on Employee Performance*”. Metode penelitian menggunakan Regresi linier berganda. Hasil penelitian a) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. b) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. c) Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh Pratama (2020) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. POS Indonesia DC Ciputat”. Metode penelitian yang digunakan yaitu Regresi Linier Berganda. Dengan hasil penelitian yaitu a) Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. b) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. c) Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lapping dkk. (2020) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang”. Metode dengan regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS Versi 23. Hasil penelitian berupa a) Kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja ASN berpengaruh positif dan signifikan. b) Kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja ASN berpengaruh positif dan signifikan.

Rustina dkk. (2020). Dengan judul “*The Influence of Training, Compensation, and Work Discipline on Employee Performance at PT. Vemrer Jaya Abadi Medan*”. Dengan menggunakan metode penelitian regresi linier berganda. Hasil penelitian bahwa a) Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. b) Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. c) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. d) Pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hidayat (2020). Dengan judul “*The Influence of Compensation, Work Discipline, and Achievement Motivation on Employee Performance*”. Menggunakan metode penelitian Regresi linier berganda. Hasil penelitian a) Disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. b) Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.

Penelitian dilakukan oleh Dhermawan dan Pratama (2020). Dengan judul “Pengaruh kompensasi, Disiplin kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Rumah Sakit Aisyah Purworejo”. Metode penelitian regresi linier berganda. Hasil penelitian bahwa a) Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Aisyiyah Purworejo. b) Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Aisyiyah Purworejo. c) Beban kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Aisyiyah



Purworejo. d) Kompensasi, disiplin kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perawat Rumah Sakit Aisyiyah Purworejo.

Marbun dan Panggabean (2020). Dengan judul penelitian “*Effect of Work Compensation and Discipline on Performance in PT. Berjaya Group Medan*”. Metode penelitian menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menjelaskan bahwa Kompensasi dan Disiplin kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Zaribu dkk. (2020) melakukan penelitian dengan judul “*Effect of Discipline, Work Stress and Compensation on Employee Performance at PT. Central Proteina Prima, TB*”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Dari penelitian ini dapat disimpulkan a) Kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. b) Stres kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. c) Kompensasi secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. d) Disiplin, Stres kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Anggriani dan Eliyana (2020). Dengan judul “*The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance in the Government Office*”. Metode penelitian menggunakan regresi linier berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa a) Disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. b) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Marin dan Sanches (2003)  <i>Top Managers Compentation, Strategic Orientations, And Fim Performance</i>	Kompensasi (X1) Orientasi strategis perusahaan (X2) Kinerja Perusahaan (Y)	Linier berganda	Sistem pemberian kompensasi dengan persyaratan konteks strategis perusahaan berpengaruh kinerja yang positif
2	Pawirosumarto dkk (2017).  <i>Factors Affecting Employee Performance Of PT. Kiyokuni Indonesia</i>	Kempemimpinan (X1) Motivasi (X2) Disiplin (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan
3	Chong dan Leung (2018).  <i>The Effect of Feesback, Assigned Goal Levels And Compensation Schemes On Task Performance</i>	Umpan Balik Kinerja (X1) Tingkeytan Tujuan (X2) Skema Kompensasi (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Ancova	Skema Kompensasi menghasilkan kinerja yang lebih tinggi
4	Jalil (2018)  <i>Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Candana Putra Nusantara</i>	Kompensasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	a. Secara simultan dan parsial kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Armansyah, Aziz, dan Rossanty (2018)	Kompensasi (X1) Disiplin Kerja (X2)	Regresi Linier Berganda	a. Kompensasi dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan

	<i>Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu</i>	Kinerja Pegawai (Y)		<p>terhadap Kinerja pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu</p> <p>b. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu</p> <p>c. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu</p>
6	<p>Rahmayuni dan Mukaffi (2019)</p> <p><i>Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri)</i></p>	Kompensasi (X) Kinerja Karyawan (Y) Disiplin Kerja (Z)	Path Analysis	<p>a. Kompensasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>b. Kompensasi secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja</p>
7	<p>Aromega, Kojo, dan Lengkong (2019)</p> <p><i>Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</i></p>	Kompensasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	<p>a. Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>b. Kompensasi secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap</p>

	<i>Di Yuta Hotel Manado</i>			kinerja karyawan c. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8	Arif, Syiafani, Siswadi, dan Jufrize (2019)  <i>Effeccct of Compensation and Discipline on Employee Performance</i>	Kompensasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	a. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja b. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan c. Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
9	Pratama (2020)  <i>Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. POS Indonesia DC Ciputat</i>	Kompensasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	a. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan b. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan c. Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
10	Lapping, Echar, dan Maryadi (2020)  <i>Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan</i>	X1: Kompetensi X2: Kompensasi X3: Disiplin Kerja Y: Kinerja ASN	IBM SPSS Versi 23	a. Kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja ASN berpengaruh positif dan signifikan

	<i>Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang</i>			b. Kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja ASN berpengaruh positif dan signifikan
11	Rustina, Mariani, Febiguellan, dan Tanyo (2020)  <i>The Influence of Training, Compensation, and Work Discipline on Employee Performance at PT. Vemrer Jaya Abadi Medan</i>	Pelatihan (X1) Kompensasi (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	a. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan b. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan c. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan d. Pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
12	Hidayat (2020)  <i>The Influence of Compensation, Work Discipline, and Achievement Motivation on Employee Performance</i>	Kompensasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Motivasi (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	a. Disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan b. Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan
13	Dhermawan dan Pratama (2020)	Kompensasi (X1)	Regresi Linier Berganda	a. Kompensasi mempunyai pengaruh positif

	<i>Pengaruh kompensasi, Disiplin kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Rumah Sakit Aisyah Purworejo</i>	Disiplin Kerja (X2) Beban Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)		terhadap kinerja pesawat Rumah Sakit Aisyiyah Purworejo b. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pesawat Rumah Sakit Aisyiyah Purworejo c. Beban kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pesawat Rumah Sakit Aisyiyah Purworejo d. Kompensasi, disiplin kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Rumah Sakit Aisyiyah Purworejo
14	Marbun dan Panggabean (2020)  <i>Effect of Work Compensation and Discipline on Performance in PT. Berjaya Group Medan</i>	Kompensasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Berganda	Kompensasi dan Disiplin kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan
15	Zaribu, Zenaro, Sylviany, dan Jordano (2020)  <i>Effect of Discipline, Work Stress and Compensation on</i>	Disiplin (X1) Stres Kerja (X2) Kompensasi (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	a. Kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan b. Stres kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan

	<i>Employee Performance at PT. Central Proteina Prima, TBK</i>			<p>terhadap kinerja karyawan</p> <p>c. Kompensasi secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>d. Disiplin, Stres kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
16	<p>Anggriani dan Eliyana (2020)</p> <p><i>The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance in the Government Office</i></p>	<p>Disiplin Kerja (X1)</p> <p>Kompensasi (X2)</p> <p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Regresi Linier Berganda</p>	<p>a. Disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>b. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja</p>

## 2.2 Kajian Teoritis

### 2.2.1 Kompensasi

#### 2.2.1.1 Definisi Kompensasi

Hasibuan (2007) mendefinisikan kompensasi sebagai imbalan atas jasa yang diterima karyawan berbentuk uang, barang yang langsung atau tidak langsung. Selanjutnya, Wibowo (2012:348) menyatakan bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja.

Menurut Handoko (2003:155), kompensasi adalah “imbalan yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya”. Menurut Mangkunegara (2007:213),

“Gaji adalah bagian penting dari hubungan dengan karyawan. Gaji sangat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal perusahaan. Gaji dipengaruhi oleh faktor pasar tenaga kerja, kemampuan tawar menawar kolektif, peraturan pemerintah, dan manajemen puncak. Konsep pembayaran dan pengaruh kuat dari tekanan bunga termasuk kompensasi internasional.”

Dengan demikian dari pendapat pakar diatas peneliti menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan sebuah bentuk imbalan atau balas jasa dari sebuah perusahaan terhadap karyawan atas jasanya selama dia bekerja. Sebagai bentuk memelihara karyawan dengan baik adalah selalu memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan dengan begitu perusahaan mampu mencapai tujuan mereka dengan mudah.

#### **2.2.1.2 Tujuan Kompensasi**

Menurut penjelasan Hariandja (2009: 245), “Tujuan utama pemberian kompensasi adalah untuk menarik karyawan yang berkualitas, mempertahankan karyawan, memotivasi kinerja, dan membangun keterikatan karyawan. Satu hal yang sering terlewatkan adalah mendorong karyawan untuk menambah pengetahuan dan Keterampilan untuk meningkatkan kemampuan. Seluruh organisasi.”

Terdapat beberapa tujuan dari pemberian kompensasi sebagai berikut (Hasibuan, 2007: 121-122):

##### **a. Ikatan Kerjasama**

Dengan pemberian kompensasi terjalin ikatan kerja sama secara formal antara perusahaan dengan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas



dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan egoistik sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatan.

c. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang berkualitas untuk perusahaan itu akan lebih mudah.

d. Motivasi

Balas jasa yang diberikan akan seimbang dengan semangat kerja atas motivasi yang diberikan oleh perusahaan.

e. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang komplementatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin mereka akan menyadari serta menaati peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

#### h. Pengaruh Pemerintah

Jika sesuai dengan undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

#### **2.2.1.3 Bentuk-bentuk Kompensasi**

Menurut Mangkunegara (2005: 85-86) ada dua bentuk kompensasi karyawan, yaitu:

##### a. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung termasuk gaji yang diterima karyawan. Upah dibayarkan dalam bentuk jasa kerja atau uang, biasanya per jam, harian, dan setengah hari dibayarkan kepada karyawan. Menurut Flippo dalam Sirait (2006: 184) upah adalah harga jasa yang diberikan oleh satu orang kepada orang lain. Sedangkan menurut Mangkunegara (2005: 85) gaji adalah biaya jasa bulanan yang dibayarkan kepada karyawan.

##### b. Kompensasi Tidak Langsung

Pelayanan dan tunjangan merupakan salah satu bentuk kompensasi tidak langsung (Mangkunegara, 2005: 86). Layanan adalah nilai keuangan (moneter) langsung yang tidak dapat ditentukan dengan mudah. Jelaskan bahwa program layanan adalah laporan. Pengeluaran tahunan karyawan, kafetaria karyawan, diskon produk perusahaan, bantuan hukum, penyediaan makan siang, fasilitas medis, dan hiburan atau rencana tamasya.

#### **2.2.1.4 Sistem Pemberian Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2003: 123-124) ada beberapa standar umum dalam pemberian kompensasi dalam praktek perusahaan terhadap karyawannya yaitu:

a. Sistem Waktu.

Dalam sistem waktu, besaran kompensasi ditentukan berdasarkan standar waktu (seperti jam, hari, dan bulan). Dalam sistem waktu ini, pengelolaan pengupahan relatif mudah, dan dialokasikan untuk pegawai tetap dan pegawai harian.

b. Sistem Hasil.

Dalam sistem pendapatan, besaran kompensasi ditentukan berdasarkan unit yang diproduksi oleh pekerja (misalnya persimpangan, meter, liter, dan kilogram). Dalam sistem pendapatan, besarnya gaji selalu dibayarkan berdasarkan hasil atau kuantitas yang diselesaikan, bukan berdasarkan berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk bekerja. Sistem rate of return ini tidak dapat diterapkan pada pegawai tetap dan jenis pekerjaannya tanpa standar fisik, seperti pegawai administrasi.

c. Sistem Borongan.

Sistem terakhir adalah sistem borongan, yaitu memberikan kompensasi kepada karyawan dengan melihat seberapa banyak pekerjaan dan berapa banyak waktu yang dihabiskan. Penentuan besaran gaji berdasarkan sistem borongan ini cukup rumit, butuh waktu untuk menyelesaikannya, dan berapa alat yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya.

#### **2.2.1.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Tohardi (2002: 416-417) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi gaji, yaitu:

a. Produktivitas

Pemberian kompensasi untuk melihat tingkat produktivitas karyawan.

Semakin tinggi tingkat outputnya maka semakin tinggi pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, begitu pula sebaliknya.

b. Kemampuan membayar

Berbicara secara logis, gaji sangat bergantung pada kemampuan organisasi atau perusahaan untuk membayar gaji atau upah kepada pekerja.

c. Kesiediaan untuk membayar

Menggabungkan dua pernyataan di atas, meskipun perusahaan dapat membayar kompensasi, tidak dapat ditentukan apakah perusahaan bersedia membayar kompensasi secara adil dan wajar.

d. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Penawaran dan permintaan tenaga kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja besar, maka kompensasi seringkali tinggi. Sebaliknya, jika tenaga kerja banyak maka kompensasi seringkali akan berkurang.

e. Organisasi karyawan

Serikat pekerja juga akan mempengaruhi kebijakan kompensasi. Misalnya, jika upah yang diberikan oleh perusahaan tidak memenuhi standar upah minimum, maka angkatan kerja akan meminta perusahaan untuk menaikkan upahnya melalui serikat pekerja.

f. Peraturan dan perundang-undangan

Peraturan perundang-undangan yang ada akan mempengaruhi kebijakan perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya.

#### **2.2.1.6 Indikator-indikator Kompensasi**

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013: 148-149) terdapat beberapa indikator kompensasi yaitu:

- a. Gaji, merupakan basis dalam pembayaran sebagai upah bagi karyawan yang umumnya berlaku mingguan, bulanan, atau tahunan.
- b. Insentif, seperti tambahan kompensasi diluar gaji yang diberikan oleh perusahaan.
- c. Tunjangan, merupakan program seperti halnya asuransi kesehatan dan tunjangan yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
- d. Promosi, seperti kenaikan jenjang dalam jabatan atas prestasi dan pencapaian.
- e. Imbalan non-promosi, berbentuk penghargaan terhadap karyawan atas kinerja prestasi yang dilakukan diluar promosi.

#### **2.2.1.7 Kompensasi dalam Islam**

Kompensasi merupakan keseluruhan dari semua pemberian sebagai imbalan atas jasa karyawan terhadap perusahaan. Berbentuk langsung seperti uang dan juga ada yang berbentuk seperti penunjang pelengkap kebutuhan karyawan. seperti halnya upah, mempunyai nilai harga yang dibayarkan kepada pekerja atau karyawan atas jasanya. Islam memberikan solusi yang sangat baik untuk masalah pengupahan dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak. Gaji atau upah

dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu gaji *Ajrun Musamma* dan setara dengan gaji *Ajrun Mitsli*.

Terdapat dua pengertian mengenai Gaji dalam islam yaitu (*ajrun musamma*), syaratnya adalah harus bersamaan dengan kerelaan kedua belah pihak ketika bertransaksi. Dan (*ajrun mitsli*), gaji yang sepadan dengan kondisi kinerjanya atau gaji yang sepadan dengan profesinya. QS. Al-Jatsiyah ayat 22:

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar setiap jiwa diberi balasan sesuai dengan apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan”.

Ayat tersebut menjelaskan bahwa terdapat prinsip keadilan bagi kompensasi yaitu setiap sesuatu di langit dan di bumi memiliki balasan dengan apa yang selama ini dikerjakan supaya tidak ada yang dirugikan. Al-Quran memerintah perusahaan untuk membayar para pekerja atau karyawan dengan bagian yang seharusnya mereka terima sebagai bentuk balasan jasa serta menjadi langkah penyelamatan atas kepentingan dirinya sendiri.

Dengan ayat Al-Quran ini maka akan dianggap sebagai bentuk penganiayaan dan penindasan yang akan dihukum didunia oleh negara dan dihari kematian oleh Allah SWT jika perusahaan tidak memberikan hak kepada karyawan serta karyawan memaksa perusahaan untuk membayar melebihi kemampuannya. Sebagai poin penting supaya tidak ada kedua belah pihak yang merasa dirugikan.

Dengan pemberian kompensasi inilah yang pengakuan terhadap pemenuhan jasa antara perusahaan dan karyawan harus seimbang. Jika kinerjanya semakin besar maka pemberian promosi jabatan semakin tinggi dan pemenuhan yang dinikmati karyawan semakin banyak pula, sehingga kepuasan kerjanya sampai terpenuhi. Kompensasi tidak hanya berkaitan dengan hal moneter seperti pemberian uang, akan tetapi juga seperti imbalan intrinsik perusahaan seperti pengakuan ataupun kesempatan promosi.

## **2.2.2 Disiplin Kerja**

### **2.2.2.1 Definisi Disiplin Kerja**

Bintoro dan Daryanto (2017: 95) mendefinisikan disiplin berupa sebuah proses pengembangan yang konstruktif bagi karyawan yang berkepentingan, karena disiplin kerja diwujudkan dalam perilaku nonmanusia. Sementara itu, pandangan lain Fahmi (2016: 65) berpendapat bahwa disiplin adalah derajat kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan yang berlaku. Jika melanggar aturan yang diatur dalam disiplin tersebut, Anda bersedia menerima sanksi atau sanksi.

Sedangkan menurut Tohardi (2002: 393), disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan prosedur kerja saat ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sebuah sikap seseorang karyawan yang selalu menaati peraturan dan prosedur sebagai bentuk proses pengembangan diri terhadap perusahaan.

### **2.2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2012: 89-92), faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan sebagai berikut:

a. Jumlah Kompensasi

Besar dan kecil kompensasi dapat mempengaruhi penegakan disiplin. Jika karyawan yakin bahwa remunerasi yang dijamin sesuai dengan upaya yang telah mereka lakukan untuk perusahaan, maka karyawan akan mematuhi semua peraturan yang berlaku. Jika karyawan digaji cukup, mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan rajin, serta selalu melakukan yang terbaik. Namun, jika karyawan berpikir bahwa mereka tidak dibayar dengan cukup, mereka akan mencoba mencari penghasilan tambahan lain secara eksternal. Hal ini mengakibatkan karyawan tidak hadir dan sering meminta izin untuk keluar.

b. Keteladanan Pemimpin

Model kepemimpinan sangat penting karena dalam lingkungan perusahaan, seluruh karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pemimpin menjalankan disiplin dirinya sendiri, dan bagaimana pemimpin mengontrol dirinya melalui perkataan, perilaku dan sikap, yang dapat merusak aturan disiplin yang telah ditetapkan.

c. Tata Aturan Sebagai Pedoman

Tata aturan tertulis yang jelas yang dapat dijadikan acuan umum, perusahaan akan mudah dalam proses pengembangan disiplin. Jika aturan dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan, maka disiplin tidak dapat ditegakkan, tergantung situasi dan keadaan.

d. Keberanian Pemimpin Dalam Mengambil Tindakan

Jika seorang karyawan melanggar disiplin, pimpinan harus berani melakukan tindakan yang sesuai dengan kadar pelanggaran tersebut. Sesuai sanksi yang



berlaku, semua karyawan akan merasa terlindungi dan berjanji didalam hati bahwa mereka tidak akan melakukan hal yang sama dengan menindak mereka yang melanggar disiplin.

e. Pengawas Pimpinan

Dalam setiap aktivitas yang dilakukan perusahaan, pengawasan diperlukan untuk membimbing karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tepat sesuai dengan program yang telah ditentukan. Melalui pengawasan semacam ini sedikit banyak karyawan akan terbiasa menerapkan disiplin kerja.

f. Perhatian Terhadap Karyawan

Karyawan adalah orang dengan kepribadian yang berbeda. Karyawan tidak hanya puas dengan gaji tinggi dan pekerjaan yang menantang. Tetapi karyawan tetap perlu dihargai tinggi oleh para pemimpin sendirian. Keluhan dan kesulitan mereka berharap didengar dan diselesaikan. Pemimpin yang berhasil menghargai karyawannya akan mampu membangun disiplin kerja yang baik.

g. Kebiasaan-Kebiasaan Dalam Perusahaan

Kebiasaan dalam perusahaan ini bersifat positif yang akan mendukung tegaknya kedisiplinan antara lain:

1. Saling menghormati di lingkungan kerja.
2. Memberikan pujian sesuai tempat dan waktu, agar karyawan bangga dengan pujian tersebut.
3. Biasanya mempersilakan karyawan menghadiri rapat, terutama yang berkaitan dengan hadir dan pekerjaannya.

4. Memberi tahu rekan kerja apabila ingin meninggalkan tempat kerja, bahkan terhadap bawahan.

#### **2.2.2.3 Macam-Macam Disiplin**

Mangkunegara (2005: 129-130) menjelaskan bahwa terdapat dua bentuk disiplin kerja, yaitu:

##### **a. Disiplin preventif**

Disiplin preventif adalah pekerjaan yang mendorong karyawan untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, yang merupakan aturan yang digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk memobilisasi karyawan yang berdisiplin diri. Disiplin preventif adalah sistem yang menangani persyaratan kerja semua bagian sistem dalam suatu organisasi. Kalau sistem organisasinya bagus, saya harap penegakan disiplin kerja lebih mudah.

##### **b. Disiplin korektif**

Disiplin korektif adalah jenis pekerjaan yang memobilisasi karyawan untuk menyetujui hukum dan peraturan dan membimbing mereka untuk mematuhi hukum sesuai dengan pedoman yang berlaku di perusahaan. Dalam mengoreksi disiplin, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberi sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki kesalahan karyawan, menjaga regulasi yang berlaku dan memberikan pelajaran bagi pelanggar.

#### **2.2.2.4 Dampak Disiplin Kerja**

Menurut Tohardi (2002: 394-397) dampak dari disiplin dan tidaknya karyawan mempunyai beberapa pengaruh terhadap individu dan organisasi atau perusahaan yang terkait, yaitu:

a. Kepuasan Kerja

Jika karyawan puas dengan pekerjaan perusahaan, mereka sering dikenakan tindakan disiplin. Sebaliknya, jika karyawan tidak puas dengan pekerjaannya maka disiplinnya akan berkurang.

b. Produktivitas Organisasi

Disiplin pribadi atau karyawan dapat mempengaruhi produktivitas organisasi atau perusahaan. Karena disiplin kerja akan membentuk proses kefokuskan dalam menjalankan setiap kegiatan produktivitas perusahaan.

c. Keselamatan

Disiplin juga erat kaitannya dengan keselamatan kerja. Bagi karyawan atau pekerja yang menggunakan peralatan berbahaya atau bekerja di lingkungan kerja yang berpolusi tinggi, disiplin karyawan dapat mencegah terjadinya kecelakaan di tempat kerja.

d. Panutan

Disiplin bisa menjadi panutan bagi orang lain. Jika semua lingkungan kerja dilatih dengan ketat, maka karyawan baru juga akan ditertibkan, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak dilatih secara ketat maka karyawan baru juga akan ditertibkan.

e. Pencapaian Tujuan

Jika banyak karyawan yang memiliki disiplin kerja yang buruk, dapat menyebabkan organisasi atau perusahaan gagal mencapai tujuannya. Seperti halnya standar operasional pekerja yang cacat dalam pelaksanaannya maka hasil tujuan yang diinginkan tidak akan tercapai maksimal.

f. Stabilitas Organisasi

Jika persentase tertentu dari jumlah karyawan yang dilatih dibandingkan dengan jumlah karyawan yang tidak terlatih, akan ada lebih banyak karyawan yang tidak terlatih.

g. Citra Perusahaan

Citra organisasi atau perusahaan memiliki dua dimensi. Pertama, pada dimensi internal perusahaan, citra akan memberikan semangat kerja atau kepuasan kerja, dan meningkatkan loyalitas karyawan. Kedua, dari sisi eksternal, citra perusahaan pasti akan memberikan tingkat kepercayaan yang tinggi bagi perusahaan.

#### **2.2.2.5 Indikator Disiplin Kerja**

Pada umumnya disiplin kerja dapat dilihat secara langsung seperti halnya: ketika karyawan datang ke kantor dengan tertib, berpakaian rapi saat bekerja, menggunakan peralatan kantor dengan cermat, dan mengikuti cara kerja yang ditetapkan perusahaan untuk menghasilkan hasil kerja dan kualitas yang memuaskan, maka disiplin kerja terlihat.

Akan tetapi Sastrohadiwiryo (2002: 291), menjelaskan bahwa indikator dalam disiplin kerja itu meliputi sebagaimana berikut:

- a. Kehadiran, meliputi ketepatan atas kehadiran datang dan pulang serta pemberian surat izin ketika tidak memasuki hari kerja.
- b. Taat Terhadap Peraturan yang Berlaku, bekerja sesuai aturan perusahaan yang berlaku dan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang diberikan perusahaan kepada karyawan.
- c. Hukuman, sebagai bentuk timbal balik atas kesalahan karyawan ketika melanggar aturan yang berlaku.
- d. Tanggung jawab, mempunyai sifat tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan, menguasai dan mampu menyelesaikan tepat waktu.

#### **2.2.2.6 Disiplin Kerja Dalam Islam**

Disiplin kerja merupakan sikap yang berpacu pada ketaatan dan pengendalian diri agar selalu berada dikoridor aturan yang sedang dijalankan. Dalam Islam sikap disiplin merupakan sifat terpuji yang harus diterapkan dikehidupan sehari-hari. Sangat diperlukan karena sangat berpengaruh terhadap masa depan setiap individu.

Dalam ajaran islam banyak ayat Al-Quran dan hadist yang memerintahkan umat manusia untuk menerapkan sikap disiplin khususnya dalam peribadatan.

وَالْعَصْرُ ۝ ١ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ۝ ٢ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ  
وَتَوَّاصَرُوا بِالْحَقِّ وَتَوَّاصَرُوا بِالصَّبْرِ ۝ ٣

QS Al-Ashr Artinya: “1.) Demi masa 2) Sungguh, manusia berada dalam kerugian 3.) Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasihati untuk kebenaran dan saling menasihati untuk kesabaran”.

Demi masa atau waktu (sore/Sholat Asar). Sesungguhnya Allah berfirman kepada manusia untuk memperhatikan masa atau waktu dan memanfaatkannya dengan baik. Karena dengan memperhatikan setiap waktu merupakan bentuk mendisiplinkan diri. Disiplin akan menghantarkan manusia untuk tepat waktu dengan begitu akan terhindar dari kelalaian dalam melakukan kewajiban.

Hafidhuddin dan Tanjung (2003: 27-28) mengungkapkan contoh tindakan disiplin dalam Islam, yaitu masa Nabi pada masa Perang Uhud. Dalam perang Uhud terlihat bahwa pengorganisasian sangatlah penting. Jika umat Islam selalu terikat dengan disiplin yang ditetapkan oleh Rasulullah SAW, maka mereka akan menang. Saat itu, Rasulullah SAW dirancang sedemikian rupa, membagi gaya menjadi dua bagian. Unit pertama mendapat tempat di puncak gunung, yaitu pemanah, dan unit kedua berada di bawah kavaleri. Rasulullah SAW menyatakan, bagaimanapun juga, semua pasukan harus menjaga disiplin dan selalu menjaga posisinya masing-masing. Pasukan tidak boleh kabur atau meninggalkan posisi yang ditentukan, karena ini sudah menjadi tanggung jawab pasukan. Maka dari itu sifat disiplin merupakan sifat yang sangat diajarkan dalam islam.

### **2.2.3 Kinerja Karyawan**

#### **2.2.3.1 Definisi Kinerja Karyawan**

Beni (2013: 5) Menjelaskan bahwa Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Simamora (1995: 90) kinerja karyawan adalah tingkat di mana karyawan memenuhi persyaratan pekerjaan. Kinerja karyawan dilihat dari sejauh mana seseorang dikendalikan oleh pekerjaan atau

tugasnya. Sejatinya pengertian kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian suatu rencana kegiatan atau pelaksanaan kegiatan dan kebijakan untuk mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi dituangkan dalam rencana strategis organisasi. Oleh karena itu kinerja adalah kemauan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya atau meningkatkan kemauannya berdasarkan hasil yang diharapkan.

Mathis dan Jackson (2006: 65) juga menyebutkan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Manajemen kinerja merupakan keseluruhan kegiatan untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja dalam perusahaan. Berdasarkan informasi diatas, dapat juga diartikan sebagai kinerja mengacu pada semua hasil yang dihasilkan dalam suatu fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam periode tertentu.

#### **2.2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Prawirosentono (1999:27) menyebutkan ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

a. Efektivitas dan Efisiensi

Kinerja yang efektif adalah kinerja yang dapat mencapai tujuannya. Apabila dalam proses mencapai tujuannya dihadapi dengan berbagai masalah maka itu bisa dikatakan tidak efisien, begitupun sebaliknya.

b. Otoritas (Wewenang)

Otoritas bersangkutan dengan pola komunikasi antar karyawan. Perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada

anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya merupakan bentuk otoritas yang mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Disiplin

Disiplin yang dimaksud adalah disiplin terhadap aturan-aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, baik aturan secara tertulis maupun tidak tertulis.

d. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang menunjang keberhasilan menggapai tujuan organisasi.

### **2.2.3.3 Pengukuran Kinerja Karyawan**

Mathis dan Jackson (2010:324) menetapkan enam kualifikasi untuk mengukur tingkat kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

a. Kuantitas keluaran

Standar keluaran (output) lebih banyak digunakan untuk menilai prestasi karyawan dibagian produksi atau teknis.

b. Kualitas keluaran

Dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja karyawan.

c. Waktu keluaran

Ketepatan waktu dalam menghasilkan sebuah barang sering digunakan sebagai ukuran atau penilaian terhadap prestasi kerja.



d. Tingkat kehadiran

Jika kehadiran karyawan dibawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi.

e. Efisiensi pekerjaan yang telah diselesaikan.

Melakukan setiap kegiatan suatu organisasi dengan tujuan untuk dapat memperoleh hasil yang dikehendaki dengan usaha yang seminimal mungkin sesuai dengan standar yang ada.

f. Efektivitas pekerjaan yang telah diselesaikan

Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana.

#### **2.2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator yang digunakan dalam kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson dalam Supriyanto dan Maharani (2013: 179) sebagai berikut:

- a. Kuantitas dari Hasil, mengetahui hasil kinerja karyawan melalui target yang ditentukan oleh perusahaan.
- b. Kualitas dari Hasil, teliti dan rapi sesuai standar kinerja yang ditetapkan serta mampu memperbaiki kesalahan dalam proses bekerja.
- c. Ketepatan Waktu dari Hasil, mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu dan tidak menunda pekerjaannya.
- d. Kehadiran, melihat dari sisi sadar kewajiban hadir dalam bekerja.
- e. Kemampuan bekerja sama, memiliki rasa kepentingan kelompok dalam bekerja serta mampu bekerja secara kelompok.

### 2.2.3.5 Kinerja Karyawan dalam Islam

Kinerja karyawan jika dilihat secara umum berpacu pada setiap kegiatan yang dilakukan pada tiap-tiap manusia.

Dalam Al-Qur'an dijelaskan pada Surah As-Shaff ayat 4 yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُفَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَرْصُومٌ

*Artinya: "Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh."*

Pada surah As-Shaff ayat 4 ini membahas bagaimana Allah SWT memberikan petunjuk kepada hamba-Nya untuk berperang dengan barisan yang teratur. Begitu pula dengan seseorang yang bekerja harus juga dengan tetap berjalan pada barisan yang teratur. Barisan yang dimaksud adalah tetap pada peraturan juga standar-standar yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja agar memperoleh kinerja juga hasil yang maksimal. Hal ini selaras dengan Hadist shohih yang diriwayati oleh Imam At-Tabrani, dalam al-Mu'jam al-Awsat, No. 897, dan Imam Baihaqi dalam Sya'bu al-Îmân, No. 5312. yang berbunyi:

عَنْ عَائِشَةَ، أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: إِنَّ اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقَنَهُ

*Artinya: Dari Aisyah ra., Rasulullah SAW bersabda : "Allah 'azza wa jalla menyukai jika salah seorang di antara kalian melakukan suatu amal (pekerjaan) secara itqan (tepat, terarah dan tuntas)". (HR. At-Tabrani)*

Maksud dari Hadist diatas adalah seseorang yang bekerja dengan itqan (tepat, terarah, dan tuntas) akan dapat membawa organisasi kearah yang lebih baik. Didalam proses ini seorang manajer berperan penting dalam menilai dan

menyeleksi para karyawan dengan baik dan adil sesuai kemampuan yang dimilikinya.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Jalil (2018) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada tahun yang sama penelitian yang dilakukan oleh Chong dan Leung (2018), Pratama (2020), Lapping dkk. (2020), Rustina dkk. (2020), Zaribu dkk. (2020), Marin dan Sanches (2003), dan Anggriani dan Eliyana (2020) juga menemukan bahwa hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah

**H1: Terdapat Pengaruh Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Asal Jaya Dampit.**

### **2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Armansyah dkk. (2018) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada tahun selanjutnya Aromega dkk. (2019) dan Arif dkk. (2019) juga menemukan bahwa hasil dari penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hidayat (2020) dan Dhermawan dan Pratama (2020) juga menegaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

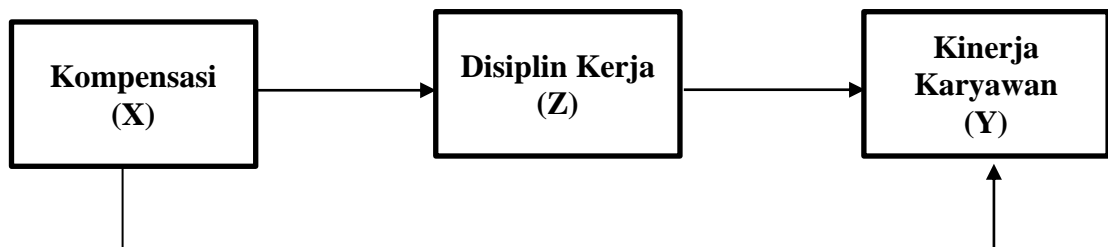
**H2: Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Asal Jaya Dampit.**

### **2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja dalam Memediasi Hubungan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Rahmayuni dan Zaim (2019) mengemukakan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat memediasi pengaruh hubungan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Maka berdasarkan hasil penelitian diatas, hipotesisi yang diajukan adalah:

**H3: Disiplin Kerja (Z) memediasi Pengaruh Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Asal Jaya Dampit.**

## **2.4 Hipotesis**



**Gambar 2.1 Hipotesis**

Adapun Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Terdapat Pengaruh Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Asal Jaya Dampit.

H2: Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Asal Jaya Dampit.

H3: Disiplin Kerja (Z) memediasi Pengaruh Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Asal Jaya Dampit.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif memiliki model penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang dirancang untuk menguji hubungan antara kedua variabel atau lebih. Hubungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan sebab-akibat. Setiap Variabel akan dianalisis berdasarkan ukuran statistik sehingga hipotesis dapat diuji ( Supriyanto dan Maharani, 2013 : 35).

Digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antar variabel, penelitian kuantitatif pada penelitian bertujuan untuk mengetahui sebab akibat dari Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Disiplin Kerja pada karyawan PT Asal Jaya Dampit Malang.

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT Asal Jaya Dampit Kabupaten Malang yang tepatnya berlokasi di JL Semeru Selatan No. 800 Dampit Malang Jawa Timur Indonesia bergerak dibidang eksportir kopi robusta dan arabica, kakao dan cengkeh di Indonesia.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi Penelitian**

Populasi menurut Supriyanto dan Maharani (2013:35) adalah wilayah keseluruhan yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan berstatus borongan PT Asal Jaya Dampit. Dimana jumlah keseluruhan karyawan borongan berjumlah 182 karyawan

### **3.3.2 Sampel Penelitian**

Supriyanto dan Maharani (2013: 35) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi tersebut, maka dapat menggunakan sampel dalam penelitian.

Sampel dalam penelitian ini dipilih melalui teknik pengambilan sampel dari jumlah populasi pada karyawan borongan PT. Asal Jaya.

### **3.4 Teknik Pengambilan Sampel**

Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *Simple Random Sampling* atau Sampel Acak Sederhana. Teknik pengambilan sampel ini merupakan bersifat umum dan sederhana. Merupakan tujuan menggunakan teknik ini karena populasi dari objek penelitian ini berstatus sama yaitu karyawan dengan strata borongan saja.

Pada penelitian ini ditetapkan dalam penentuan sampel melalui jumlah populasi beserta teknik pengambilan sampel pada karyawan borongan. Peneliti menggunakan rumus Slovin dalam perhitungan sampel. Semakin besar tingkat

kesalahan yang diambil maka akan semakin kecil jumlah sampel yang diperlukan dan sebaliknya. Dan jika semakin kecil jumlah sampel menjauhi populasi maka semakin besar kesalahan generalasinya. Dengan pertimbangan sumber dana, waktu, dan tenaga yang tersedia peneliti menghendaki kepercayaan sampel terhadap populasi sebesar 95% atau tingkat kesalahan sebesar 5%. Berikut rumus Slovin oleh Umar (2013:78):

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Batas toleransi kesalahan

Berdasarkan rumus Slovin diatas, maka ukuran sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{182}{1 + 182(5\%)^2} = \frac{182}{1,455} = 125,0 = 125 \text{ Orang}$$

Dengan demikian sampel yang akan dipilih berjumlah 125 karyawan borongan PT Asal Jaya.

Akan tetapi terdapat sampel data yang tidak normal pada uji asumsi klasik, mengingat data yang tidak normal harus dinormalkan untuk memenuhi aturan asumsi klasik dengan cara mengurangi data atau mengubah data sampel. Karena peneliti tidak memiliki wewenang dalam mengubah data sampel maka dilakukan pengurangan data menjadi 122 sampel karyawan borongan.



### **3.5 Data dan Jenis Data**

Menurut Arkoto dalam Sani dan Masyhuri (2010: 202) sumber data dalam penelitian adalah subjek dimana data diperoleh. Menurut Sugiyono (2009: 137) Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Sugiono (2010:138) juga membedakan jenis data berdasarkan sumbernya yaitu:

#### **1. Data primer**

Data primer menurut Supriyanto dan Maharani (2013: 9) adalah data yang dikumpulkan dan diperoleh secara langsung dari sumbernya. Data primer biasanya diperoleh melalui wawancara atau pengisian kuesioner. Sehingga data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari survei yang dilakukan oleh peneliti. Dimana survei ini dilakukan dengan membagikan kuisisioner dan wawancara langsung kepada karyawan PT Asal Jaya Dampit guna mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Disiplin Kerja

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder disebutkan oleh Supriyanto dan Maharani (2013: 9-10) bahwa data sekunder merupakan data yang didapat dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain. Data sekunder biasanya diperoleh dalam bentuk dokumen atau publikasi. Data sekunder bisa diperoleh melalui koran, majalah, jurnal, dan publikasi lainnya.

### **3.6 Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mengumpulkan data-data penelitian, peneliti menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

#### **1. Observasi (Pengamatan)**

Metode observasi yaitu pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan terhadap obyek penelitian yang dapat dilaksanakan secara langsung maupun tidak langsung.

#### **2. Angket (Kuesioner)**

Kuesioner menurut Supriyanto dan Maharani (2013: 56) merupakan cara untuk mengumpulkan data dalam bentuk pertanyaan yang dikirimkan atau diberikan secara langsung kepada responden untuk diisi dan dikembalikan. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan pasti variabel apa yang akan diukur pada penelitian dan jawaban apa yang bisa diharapkan dari responden

#### **3. Dokumentasi**

Metode dokumentasi tidak hanya berupa foto-foto yang diambil ketika melakukan penelitian. Akan tetapi teknik pengumpulan data ini meliputi pencatatan form dokumen yang berupa sebuah peristiwa dengan model penulisan literatur secara langsung serta beberapa sumber lain yang diambil dengan foto-foto atau gambar-gambar yang berhubungan dengan penelitian.

### **3.7 Definisi Operasional Variabel**

#### **3.7.1 Variabel Independen (X)**

Hasibuan (2007) mendefinisikan kompensasi sebagai imbalan atas jasa yang diterima karyawan berbentuk uang, barang yang langsung atau tidak langsung. Variabel Independen pada penelitian ini yaitu Kompensasi (X)

#### **3.7.2 Variabel Intervening (Z)**

Fahmi (2016: 65) berpendapat bahwa disiplin adalah derajat kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan yang berlaku. Jika melanggar aturan yang diatur dalam disiplin tersebut maka harus bersedia menerima sanksi atau sanksi. Variabel Intervening dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja (Z)

#### **3.7.3 Variabel Dependen (Y)**

Mangkunegara (2007: 9) menyebutkan kinerja karyawan yaitu prestasi kerja atau hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam satu periode melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Variabel Dependen pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y)

Berikut tabel Definisi Operasional Variabel Kompensasi (X), Disiplin Kerja (Z), dan Kinerja Karyawan (Y):

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Kompensasi (X)	Gaji	1. Besar gaji sesuai yang diharapkan 2. Gaji sesuai beban kerja 3. Gaji sesuai lama kerja 4. Gaji sesuai tanggung jawab pekerjaan 5. Gaji dapat memenuhi kebutuhan	Supriyanto dan Maharani (2013: 148-150)

	Insentif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemberian insentif sesuai jabatan</li> <li>2. Pemberian insentif sesuai golongan</li> <li>3. Pemberian insentif sesuai lama kerja</li> <li>4. Insentif dapat memenuhi kebutuhan</li> </ol>	
	Tunjangan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Besar tunjangan sesuai yang diharapkan</li> <li>2. Tunjangan sesuai sifat dan jenis pekerjaan</li> </ol>	
	Promosi Jabatan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promosi jabatan sesuai harapan dan merata</li> <li>2. Promosi jabatan sesuai dengan prestasi kerja</li> <li>3. Promosi jabatan dilakukan secara obyektif</li> <li>4. Promosi jabatan yang berlaku sudah sesuai</li> </ol>	
	Penghargaan diluar Promosi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penghargaan diluar promosi sesuai harapan</li> <li>2. Penghargaan sesuai prestasi kerja</li> </ol>	
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas dari Hasil	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyelesaikan tugas-tugas</li> <li>2. Memenuhi target yang ditentukan</li> <li>3. Melebihi target yang ditentukan</li> <li>4. Pengetahuan akan pekerjaan dalam menyelesaikan masalah</li> </ol>	Mathis dan Jackson dalam Supriyanto dan Maharani (2013: 179)
	Kualitas dari Hasil	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Teliti dalam pekerjaan</li> <li>2. Rapi dalam pekerjaan</li> <li>3. Sesuai standar yang ditetapkan</li> <li>4. Mau memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan</li> </ol>	
	Ketepatan Waktu dari Hasil	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tidak menunda pekerjaan</li> <li>2. Menyelesaikan pekerjaan sebelum waktunya</li> <li>3. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu</li> </ol>	
	Kehadiran	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Datang tepat waktu</li> <li>2. Tidak absen dalam bekerja</li> <li>3. Sadar kewajiban hadir dalam bekerja</li> </ol>	
	Kemampuan bekerja sama	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu bekerja secara kelompok</li> </ol>	

		2. Mementingkan kepentingan kelompok dalam bekerja 3. Memiliki jiwa pemimpin	
Disiplin Kerja (Z)	Kehadiran	1. Hadir tepat waktu 2. Pulang tepat waktu 3. Memberikan surat izin saat absen	Sastrohad wiryo (2002: 291)
	Taat peraturan yang berlaku	1. Tidak meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja 2. Bekerja sesuai peraturan perusahaan 3. Menyelesaikan pekerjaan sesuai standar	
	Hukuman	1. Sangsi/hukuman sesuai dengan aturan yang berlaku 2. Menerima teguran jika bersalah	
	Tanggung jawab	1. Menguasai pekerjaan 2. Mempunyai tanggung jawab dalam menjalankan tugas dari pimpinan 3. Menyelesaikan tugas dengan baik 4. Menyelesaikan tugas tepat waktu 5. Bertanggung jawab pada tugas yang diterima	

#### 3.7.4 Skala Pengukuran

Supriyanto dan Maharani (2013: 232) dalam prosedur skala likert yaitu skala yang digunakan dalam pengukuran variabel ini merupakan sejumlah pertanyaan akan disusun dengan jawaban responden berada dalam satu kontinum yang diberi bobot sesuai dengan item. Terdapat lima kategori bobot penilaian dalam penelitian ini yaitu:

**Tabel 3.2**  
**Bobot Nilai Setiap Pertanyaan**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Bobot Nilai</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

### 3.8 Analisa Data

#### 3.8.1 Uji Instrumen Data

##### 1. Uji Validitas

Hadi dalam Supriyanto dan Maharani (2013: 47) berpendapat bahwa kesahihan atau validitas dibatasi sebagai tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut.

Arikunto dalam Supriyanto dan Maharani (2013: 234) menyatakan valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi product moment ( $r$  hitung). Dimana hitungan  $r$  dapat dicapai dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n\sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n\sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan:

$n$  = Banyaknya Responden

$X$  = Variabel Pertama

$Y$  = Variabel Kedua

$XY$  = Skor Hasil Kali Variabel Pertama dan Kedua

## 2. Uji Reliabilitas

Arikunto dalam Supriyanto dan Maharani (2013: 49) menyatakan bahwa reliabilitas artinya dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa dikatakan variabel bila memberikan hasil yang tetap walaupun dilakukan siapa saja dan kapan saja. Untuk mengetahui suatu alat ukur itu reliabel dapat diuji dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:

$$R_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum ob^2}{-o12} \right]$$

Keterangan:

$R_{11}$  = Reabilitas Instrument.

$K$  = Banyaknya Butir Pertanyaan Atau Banyaknya Soal.

$O_b^2$  = Jumlah Varian Butir

$O_1^2$  = Varian Total

### 3.8.2 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Santoso dalam Supriyanto dan Maharani (2013: 233) yaitu berarti asumsi ini menginginkan model yang dihasilkan mempunyai nilai residual yang menyebar normal dengan nilai rata-rata sama dengan nol. Uji kenormalan ini dilakukan dengan uji Kolmogorov Smirnov. Untuk menentukan apakah sebaran data normal atau tidak dapat dilihat dari nilai probabilitasnya dibandingkan dengan  $\alpha$ . Apabila hasil pengujian yang diperoleh menunjukkan nilai  $Z$  Tailed  $p > \alpha$  berarti data tersebar normal.

## 2. Uji Linieritas

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013: 233) uji linieritas dilakukan dengan menggunakan scatterplot antara standar residual dengan prediksinya. Dimana asumsi ini akan terpenuhi jika plot antara nilai residual dengan nilai prediksi tidak membentuk suatu pola tertentu atau acak. Dengan bertujuan untuk menghitung pada variabel tertentu, uji asumsi klasik. Pada penelitian ini hanya menggunakan uji normalitas dan uji linieritas saja jika nanti dibutuhkan perbaikan pada uji ini maka akan dilakukan pengujian pada uji yang lain.

### 3.8.3 Metode Analisis Jalur (Path Analysis)

Berdasarkan metode analisis Path Analysis menurut Riduwan dan Kuncoro dalam Supriyanto dan Maharani (2013: 74), pola hubungan antar variabel dianalisis. Model analisis jalur bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung atau tidak langsung dari sekumpulan variabel independen (eksogen) terhadap variabel dependen (endogen). Koefisien jalur (Path) adalah koefisien regresi terstandarisasi, yaitu koefisien regresi yang dihitung dari database yang telah ditetapkan dengan angka standar (skor Z).

Supriyanto dan Maharani (2013: 233) menjelaskan bahwa analisis jalur (Path Analysis) diolah dengan paket program komputer, sub-program SPSS, dengan ketentuan uji F pada  $\text{Alpha} = 0,05$  atau  $p \leq 0,05$  sebagai taraf signifikan (Sig. F) untuk melihat signifikansi pengaruh tidak langsung dari variabel-variabel bebas terhadap variabel tergantungnya digunakan uji T pada taraf signifikansi  $\text{Alpha} = 0,05$  atau  $p \leq 0,05$  yang dimunculkan dalam kode (Sig. T).



Langkah-langkah dalam analisis jalur menurut Solimun dalam Supriyanto dan Maharani (2013: 75) adalah sebagai berikut:

1. Merancang model berdasarkan konsep dan teori
2. Pemeriksaan terhadap asumsi yang mendasari.

Asumsi yang mendasari path adalah sebagai berikut:

1. Hubungan antar variabel bersifat linier dan adaptif (mudah menyesuaikan diri)
2. Hanya model rekursif yang dapat dipertimbangkan, yaitu hanya sistem aliran kausal satu arah
3. Variabel endogen setidaknya dalam ukuran interval
4. Observed variables diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran valid dan reliabel)
5. Model yang dianalisis dispesifikasikan (diidentifikasi) dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan
6. Pendugaan parameter atau perhitungan koefisien path Pemeriksaan validitas model

Terdapat dua indikator validitas model didalam analisis path, yaitu koefisien determinasi total dan theory trimming.

a) Koefisien determinasi total

Total keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model di ukur dengan:

$$R^2_m = 1 - P^2_{e1}P^2_{e2}...P^2_{ep}$$

Dalam hal ini interpretasi terhadap  $R^2_m$  sama dengan interpretasi koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada analisis regresi.

b) Theory trimming

Uji validitas koefisien path pada setiap jalur untuk pengaruh langsung adalah sama dengan pada regresi, menggunakan nilai p dari uji t, yaitu pengujian koefisien regresi variabel dilakukan secara parsial. Berdasarkan teori timing, maka jalur-jalur yang non signifikan dibuang, sehingga diperoleh model yang didukung oleh data empiris.

Interpretasi hasil analisis. Dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

- a) Dengan memperhatikan hasil validitas model
- b) Menghitung pengaruh total dari setiap variabel yang mempunyai pengaruh kausal ke variabel endogen.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan**

PT Asal Jaya Dampit merupakan Perusahaan Perseroan Terbatas yang bergerak di bidang eksportir kopi robusta & arabica, kakao dan cengkeh. Perusahaan ini bermula pada tahun 1967 yang masih berbentuk UD atau Usaha Dagang mengumpulkan bahan kopi pemangku kepentingan dan petani, mengelolah dan memasok dengan kualitas standar untuk pasokan dalam negeri baik lokal maupun ekspor. Kemudian status berubah menjadi CV (*Commanditaire Venootschap*) pada tahun 1993 dengan fokus bisnis internasional terhadap kopi Robusta dan Arabika. Dengan memperluas ekspor usaha terhadap Kopi Robusta & Arabika, Kakao dan Cengkeh status perusahaan berubah menjadi PT Asal Jaya dengan modal dan ruang lingkup usaha tidak terbatas pada tahun 2003.

PT Asal Jaya Dampit yang beralamat di JL Semeru Selatan No. 800 Dampit Malang memiliki cabang sebagai tempat distributor yaitu Gempol-Pasuruan dan Singaraja-Bali. Luas pangsa pasar ekspor dari PT Asal Jaya meliputi benua Eropa, Amerika, dan Asia dengan kurang lebih 45 negara yang tersebar dipenjuru dunia menjadi sasaran ekspor perusahaan ini.

#### **4.1.2 Visi Misi Perusahaan**

##### **a. Visi Perusahaan**

“Menjadi Eksportir Kredibel Komoditas Pertanian, Biji Kopi & Biji Kakao di Indonesia dan menjadi Perusahaan terpercaya di Seluruh Dunia”

##### **b. Misi Perusahaan**

- Menyediakan produk dengan kualitas ekspor yang mengacu pada SNI (Standar Nasional Indonesia) dan Keahlian Khusus
- Memperluas Pasar Ekspor.
- Memperluas jangkauan pasokan bahan baku dan meningkatkan keunggulan operasi pada fasilitas produksi.
- Meningkatkan kesejahteraan stakeholders, manajemen, karyawan, petani kopi dan masyarakat sekitar perusahaan.

#### **4.2 Pembahasan Subjek Penelitian**

##### **4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden**

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia pekerja dan lama bekerja. Terdapat sebanyak 122 sampel karyawan, hasil analisis karakteristik responden secara lengkap dapat dilihat pada lampiran. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dideskripsikan sebagai berikut:

##### **4.2.1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel 4.1 dibawah ini:

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase (%)</b>
Laki-laki	29	23,8
Perempuan	93	76,2
<b>Jumlah</b>	<b>122</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa yang berjenis kelamin laki-laki sejumlah 29 atau 23,8% dan perempuan sejumlah 93 atau 76,2%. Hal ini mengindikasikan bahwa PT Asal Jaya mempekerjakan perempuan lebih banyak karena berposisi sebagai borong pilih dan laki-laki sebagai borong angkut.

#### **4.2.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel 4.2 dibawah ini:

**Tabel 4.2**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
< 35 tahun	23	18,9
>36 tahun	99	81,1
<b>Jumlah</b>	<b>122</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan table 4.2 diketahui bahwa yang berusia < 35 tahun sejumlah 23 atau 18,9% dan yang berusia > 36 tahun sejumlah 99 atau 81,1%. Maka dari itu pekerja di PT Asal Jaya yang paling tinggi berusia > 36 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa mereka yang lebih berusia dewasa lebih dibutuhkan daripada usia muda.

#### **4.2.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja yang disajikan pada tabel 4.3 dibawah ini:

**Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
< 3 tahun	42	34,4
>4 tahun	80	65,6
<b>Jumlah</b>	<b>122</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa yang menempuh masa kerja < 3 tahun sejumlah 42 atau 34,4% dan lama kerja > 4 tahun sejumlah 80 atau 65,6%. Pada PT Asal Jaya usia paling banyak yang bekerja yaitu > 4 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa pekerja yang lebih berpengalaman yang banyak di dominasi dari pada pekerja yang baru direkrut.

#### 4.2.2 Deskripsi Jawaban Responden

Setelah melakukan penelitian dan mendapatkan jawaban dari responden melalui kuesioner yang dibagikan maka jawaban dari responden mengenai variabel eksogen yaitu Kompensasi (X), Variabel intervening yaitu Disiplin Kerja (Z), dan variabel endogen yaitu Kinerja Karyawan (Y), deskripsi jawaban responden dapat dilihat pada penjelasan sebagai berikut:

##### 4.2.2.1 Variabel Kompensasi (X)

Distribusi jawaban responden terhadap variabel Kompensasi (X) dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini:

**Tabel 4.4 Deskripsi jawaban responden variabel Kompensasi (X)**

Item	STS		TS		N		S		SS		Total	Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X.1	0	0,00	0	0,00	33	27,05	78	63,93	11	9,02	122	3,82
X.2	0	0,00	0	0,00	26	21,31	85	69,67	11	9,02	122	3,88
X.3	0	0,00	14	11,48	86	70,49	13	10,66	9	7,38	122	3,14
X.4	0	0,00	10	8,20	89	72,95	12	9,84	11	9,02	122	3,20
X.5	0	0,00	4	3,28	91	74,59	12	9,84	15	12,30	122	3,31

X.6	0	0,00	15	12,30	83	68,03	14	11,48	10	8,20	122	3,16
X.7	0	0,00	4	3,28	38	31,15	70	57,38	10	8,20	122	3,70
X.8	0	0,00	12	9,84	91	74,59	10	8,20	9	7,38	122	3,13
X.9	0	0,00	3	2,46	88	72,13	16	13,11	15	12,30	122	3,35
X.10	0	0,00	2	1,64	34	27,87	71	58,20	15	12,30	122	3,81
X.11	0	0,00	7	5,74	84	68,85	16	13,11	15	12,30	122	3,32
X.12	0	0,00	7	5,74	73	59,84	19	15,57	23	18,85	122	3,48
X.13	0	0,00	6	4,92	75	61,48	18	14,75	23	18,85	122	3,48
X.14	0	0,00	8	6,56	78	63,93	15	12,30	21	17,21	122	3,40
X.15	0	0,00	10	8,20	77	63,11	14	11,48	21	17,21	122	3,38
X.16	0	0,00	9	7,38	76	62,30	16	13,11	21	17,21	122	3,40
X.17	0	0,00	5	4,10	90	73,77	10	8,20	17	13,93	122	3,32

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas diperoleh jumlah jawaban dari 122 responden adalah 2.074 yang terdiri dari 17 pertanyaan kuisioner yang dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju pada pertanyaan yang diajukan. Presentasi tertinggi pada pertanyaan pada X.5 dan X.8 dengan nilai 74,59% pada jawaban netral. Sedangkan presentase terendah pada pertanyaan X.10 dengan nilai 1,64%.

#### 4.2.2.2 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Distribusi jawaban responden terkait variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 4.5 dibawah ini:

**Tabel 4.5 Deskripsi jawaban responden variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Item	STS		TS		N		S		SS		Total	Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y.1	0	0,00	0	0,00	5	4,10	114	93,44	3	2,46	122	3,98
Y.2	0	0,00	0	0,00	18	14,75	101	82,79	3	2,46	122	3,88
Y.3	0	0,00	1	0,82	89	72,95	21	17,21	11	9,02	122	3,34
Y.4	0	0,00	1	0,82	105	86,07	12	9,84	4	3,28	122	3,16

Y.5	0	0,00	6	4,92	44	36,07	27	22,13	45	36,89	122	3,91
Y.6	0	0,00	4	3,28	43	35,25	25	20,49	50	40,98	122	3,99
Y.7	0	0,00	4	3,28	33	27,05	34	27,87	51	41,80	122	4,08
Y.8	0	0,00	5	4,10	28	22,95	33	27,05	56	45,90	122	4,15
Y.9	0	0,00	3	2,46	32	26,23	37	30,33	50	40,98	122	4,10
Y.10	0	0,00	5	4,10	49	40,16	63	51,64	5	4,10	122	3,56
Y.11	0	0,00	4	3,28	56	45,90	59	48,36	3	2,46	122	3,50
Y.12	0	0,00	4	3,28	41	33,61	36	29,51	41	33,61	122	3,93
Y.13	0	0,00	6	4,92	95	77,87	17	13,93	4	3,28	122	3,16
Y.14	0	0,00	6	4,92	33	27,05	36	29,51	47	38,52	122	4,02
Y.15	0	0,00	9	7,38	29	23,77	37	30,33	47	38,52	122	4,00
Y.16	0	0,00	13	10,66	52	42,62	46	37,70	11	9,02	122	3,45
Y.17	0	0,00	8	6,56	97	79,51	11	9,02	6	4,92	122	3,12

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas diperoleh jumlah jawaban dari 122 responden adalah 2.074 yang terdiri dari 17 pertanyaan kuisioner yang dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju pada pertanyaan yang diajukan. Presentase tertinggi pada pertanyaan Y.1 dengan nilai 93,44% pada jawaban setuju. Sedangkan presentase terendah ada pada item Y.3 dan Y.4 dengan nilai 0,82 pada jawaban tidak setuju

#### 4.2.2.3 Variabel Disiplin Kerja (Z)

Distribusi jawaban responden terkait variabel Disiplin Kerja (Z) dapat dilihat pada tabel 4.6 dibawah ini:



**Tabel 4.6 Deskripsi jawaban responden variabel Disiplin Kerja (Z)**

Item	STS		TS		N		S		SS		Total	Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Z.1	0	0,00	0	0,00	2	1,64	34	27,87	86	70,49	122	4,69
Z.2	0	0,00	0	0,00	20	16,39	98	80,33	4	3,28	122	3,87
Z.3	0	0,00	0	0,00	12	9,84	108	88,52	2	1,64	122	3,92
Z.4	0	0,00	0	0,00	29	23,77	88	72,13	5	4,10	122	3,80
Z.5	0	0,00	0	0,00	13	10,66	36	29,51	73	59,84	122	4,49
Z.6	0	0,00	0	0,00	12	9,84	30	24,59	80	65,57	122	4,56
Z.7	0	0,00	0	0,00	38	31,15	76	62,30	8	6,56	122	3,75
Z.8	0	0,00	0	0,00	36	29,51	77	63,11	9	7,38	122	3,78
Z.9	0	0,00	0	0,00	16	13,11	38	31,15	68	55,74	122	4,43
Z.10	0	0,00	0	0,00	15	12,30	86	70,49	21	17,21	122	4,05
Z.11	0	0,00	1	0,82	19	15,57	87	71,31	15	12,30	122	3,95
Z.12	0	0,00	0	0,00	26	21,31	83	68,03	13	10,66	122	3,89
Z.13	0	0,00	1	0,82	16	13,11	92	75,41	13	10,66	122	3,96

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas diperoleh jumlah jawaban dari 122 responden adalah 1335 yang terdiri dari 13 pertanyaan kuesioner yang dapat diketahui bahwa sebagianbesar responden menjawab tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju. Presentase tertinggi pada pertanyaan ada pada Z.3 dengan nilai 88,52% pada jawaban setuju. Sedangkan presentase terendah ada pada item Z.11 dan Z.13 dengan nilai 0,82 pada jawaban tidak setuju.

### 4.2.3 Uji Instrumen Data

#### 4.2.3.1 Uji Validitas

Dalam uji validitas ini menunjukkan sejauh mana data yang diperoleh dan terkumpul tidak menyimpang dari variabel yang diteliti. Valid atau tidaknya suatu indikator instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment* dengan level signifikan 5% dan nilai kritis sebesar 0,30.

**Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Instrumen**

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Pertanyaan Total Correlation	r tabel	Keterangan
Kompensasi (X)	X.1	0,379	0,177	Valid
	X.2	0,422	0,177	Valid
	X.3	0,521	0,177	Valid
	X.4	0,463	0,177	Valid
	X.5	0550	0,177	Valid
	X.6	0574	0,177	Valid
	X.7	0521	0,177	Valid
	X.8	0,466	0,177	Valid
	X.9	0,453	0,177	Valid
	X.10	0,563	0,177	Valid
	X.11	0,616	0,177	Valid
	X.12	0,722	0,177	Valid
	X.13	0,702	0,177	Valid
	X.14	0,670	0,177	Valid
	X.15	0,705	0,177	Valid
	X.16	0,558	0,177	Valid
	X.17	0,525	0,177	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,237	0,177	Valid
	Y.2	0,188	0,177	Valid
	Y.3	0,186	0,177	Valid
	Y.4	0,227	0,177	Valid
	Y.5	0,548	0,177	Valid
	Y.6	0,561	0,177	Valid
	Y.7	0,738	0,177	Valid
	Y.8	0,708	0,177	Valid

	Y.9	0,741	0,177	Valid
	Y.10	0,659	0,177	Valid
	Y.11	0,641	0,177	Valid
	Y.12	0,640	0,177	Valid
	Y.13	0,373	0,177	Valid
	Y.14	0,665	0,177	Valid
	Y.15	0,627	0,177	Valid
	Y.16	0,465	0,177	Valid
	Y.17	0,284	0,177	Valid
Disiplin Kerja (Z)	Z.1	0,296	0,177	Valid
	Z.2	0,266	0,177	Valid
	Z.3	0,292	0,177	Valid
	Z.4	0,425	0,177	Valid
	Z.5	0,476	0,177	Valid
	Z.6	0,500	0,177	Valid
	Z.7	0,408	0,177	Valid
	Z.8	0,482	0,177	Valid
	Z.9	0,695	0,177	Valid
	Z.10	0,537	0,177	Valid
	Z.11	0,460	0,177	Valid
	Z.12	0,632	0,177	Valid
	Z.13	0,469	0,177	Valid

Sumber : data diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai koefisien korelasi  $> r$  tabel sebesar 0,177 yang artinya seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan.

#### 4.2.3.2 Uji Reliabilitas

**Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Standard Nilai	Keterangan
Kompensasi (X)	0,863	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,834	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (Z)	0,699	0,60	Reliabel

Sumber : data diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel adalah  $> 0,60$  dengan demikian hasil penelitian reliabel.

#### 4.2.4 Uji Asumsi Klasik

##### 4.2.4.1 Uji Normalitas

Uji ini untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov*  $> 0,05$  maka asumsi normalitas terpenuhi.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas**

Model	Sig.	Keterangan
X terhadap Y	0,341	Normalitas Terpenuhi
X terhadap Z	0,462	Normalitas Terpenuhi
X dan Z terhadap Y	0,227	Normalitas Terpenuhi

Sumber : data diolah 2021

Dari tabel 4.9 diatas Uji *Kolmogorov-Smirnov* diketahui diperoleh nilai 0,341, 0,462 dan 0,227  $> 0,05$  maka asumsi normalitas terpenuhi.

##### 4.2.4.2 Uji Linieritas

Uji Linieritas bertujuan untuk melihat hubungan linear variabel yang diteliti apakah nilai *deviation from linearity*  $> 0,05$  maka variabel independen dikatakan memiliki hubungan linier dengan variabel dependen.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Linearitas**

Model	Deviation from Linearity X1	Keterangan
X ke Y	0,072	Linier
X ke Z	0,130	Linier
Z ke Y	0,872	Linier

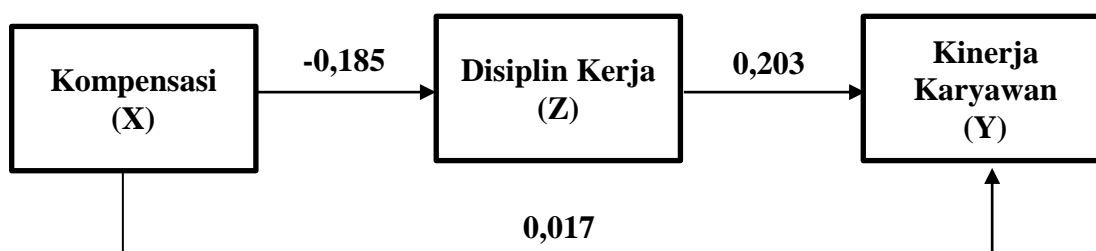
Sumber : data diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diketahui bahwa semua model penelitian linier karena nilai *deviation from linearity*  $> 0,05$ .

#### 4.2.5 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur path digunakan untuk menguji adanya pengaruh variabel intervening metode yang digunakan adalah analisis jalur. Koefisien jalur menunjukkan kuatnya pengaruh variabel independen terhadap dependen. Model analisis jalur pada penelitian ini dilakukan sebanyak dua kali atau dapat disebut menggunakan 2 model yaitu:

1. Model (1) untuk mengetahui hubungan variabel independen dengan variabel intervening. Model analisis jalur yaitu (X) terhadap (Y).
2. Model (2) untuk mengetahui hubungan antar variabel intervening menjadi variabel independen dan sekaligus dihubungkan dengan variabel dependen. Model analisis jalur yaitu: (X) dan (Z) terhadap (Y).



**Gambar 4.1 Hasil Analisis Jalur Path**

**Tabel 4.1 Hasil Analisis Jalur Path (Path Analysis)**

No.	Pengaruh Variabel	Pengaruh Kausal	
		Langsung	Tidak Langsung
1.	X Terhadap Y	-0,185	
3.	Z Terhadap Y	0,203	
4.	X Terhadap Y Melalui Z		$(-0,189 + 0,206) = 0,017$

Sumber : data diolah 2021

Berdasarkan path analysis yang terdapat pada tabel 4.11 diperoleh nilai sebagai berikut dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 4.12 Uji Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	73,559	5,007		14,691	,000
Kompensasi	-,176	,085	-,185	-2,058	,042

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat diketahui Pengaruh negatif secara langsung Kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai sebesar: -0,185.

**Tabel 4.13 Uji Disiplin Kerja (Z) terhadap Kinerja karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	41,811	9,508		4,398	,000
Disiplin Kerja	,405	,179	,203	2,268	,025

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1. Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat diketahui Pengaruh positif secara langsung disiplin kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai sebesar: 0,203.

**Tabel 4.14 Uji Disiplin Kerja (Z) memediasi Pengaruh Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	51,877	10,483		4,949	,000
Kompensasi	-,179	,084	-,189	-2,141	,034
Disiplin Kerja	,412	,176	,206	2,342	,021

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

2. Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat diketahui Pengaruh positif secara tidak langsung kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui disiplin kerja (Z) sebagai variabel Intervening dengan nilai sebesar  $-0,189 + 0,206$ : 0,017 .

### 4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pembahasan yang sudah diuraikan diatas bahwa kompensasi adalah sebagai variabel bebas, disiplin kerja sebagai variabel intervening dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Diperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penjelasan implikasi dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut

#### **4.3.1 Pengaruh Langsung Kompensasi (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil diagram analisis jalur yang menunjukkan pengaruh kompensasi (X) secara langsung berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT Asal Jaya Dampit Malang diperoleh nilai sebesar -0,185. Sedangkan nilai signifikansi variabel kompensasi (X) sebesar 0,042. Dikarenakan hasil penelitian lebih kecil dari pada standar nilai signifikansi yaitu 0,05, maka kompensasi (X) secara langsung berpengaruh negatif terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa besar kecilnya pemberian kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan dimana seorang karyawan akan merasa diapresiasi atas pekerjaannya dan meningkatkan kinerjanya, sebaliknya apabila karyawan mendapatkan kompensasi yang tidak memadai prestasi kerja mereka akan menurun. Hal ini juga dibuktikan dari hasil jawaban responden dengan jumlah 70% pada kolom setuju pada item X.2 yang menyatakan bahwa gaji (kompensasi) yang diberikan sesuai dengan beban kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jalil (2018) dan Armansyah (2018) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh pemberian kompensasi kepada karyawan secara rasional dan adil, sehingga menjadikan karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Penelitian pada tahun selanjutnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rahmayuni dan Mukaffi (2019) dan Pratama (2020) juga menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Dalam pembahasan ini pandangan islam yang berkaitan dengan pemberian kompensasi juga dibahas dalam QS. Al-Jatsiyah ayat 22 yang berbunyi :

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

*Artinya: “Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar setiap jiwa diberi balasan sesuai dengan apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan”.*

Ayat tersebut menjelaskan bahwa terdapat prinsip keadilan bagi kompensasi yaitu setiap sesuatu di langit dan di bumi memiliki balasan dengan apa yang selama ini dikerjakan supaya tidak ada yang dirugikan. Seperti pemberian kompensasi yang berarti pengakuan terhadap pemenuhan balas jasa antara perusahaan dan karyawan harus seimbang. Jika kinerjanya semakin besar maka pemberian kompensasi semakin tinggi dan pemenuhan yang dinikmati karyawan semakin banyak pula, sehingga kepuasan kerjanya sampai terpenuhi dan memberikan kinerja yang maksimal saat melakukan pekerjaan. Pada dasarnya kompensasi tidak hanya berkaitan dengan hal moneter seperti pemberian uang, akan tetapi juga seperti imbalan intrinsik perusahaan seperti pengakuan ataupun kesempatan promosi.

#### **4.3.2 Pengaruh Langsung Disiplin Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan diagram analisis jalur menunjukkan terdapat pengaruh disiplin kerja (Z) secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Asal Jaya Dampit Malang diperoleh nilai sebesar 0,203. Sedangkan nilai

signifikansi variabel disiplin kerja (Z) sebesar 0,025. Dikarenakan lebih kecil dari pada standar nilai signifikansi yaitu 0,05 maka disiplin kerja (Z) secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan dan bekerja dalam perusahaan akan meningkatkan performa kerja para karyawan. Dapat dibuktikan dari hasil jawaban responden dengan jumlah 70% pada kolom sangat setuju pada item Z.1 yang menyatakan bahwa hadir tepat waktu saat jam bekerja, hal ini menjadikan pekerjaan akan selesai pada waktunya bahkan dapat diselesaikan lebih awal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang diteliti oleh Pawirosumarto (2017) dan Aromega (2018) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian terbaru yaitu pada tahun 2020 penelitian yang dilakukan oleh Lapping dan Hidayat juga menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya, sehingga akan membangkitkan gairah dan semangat bekerja serta tercapainya suatu tujuan perusahaan.

Kajian islam yang berkaitan dengan disiplin kerja tercantum pada Al-Qur'an Surah Al-Ashr yang berbunyi.

وَالْعَصْرِ ١ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ٢ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصُوا بِالنَّحَقِّ  
وَتَوَّصُوا بِالصَّبْرِ ٣

Artinya: *“1) Demi masa 2) Sungguh, manusia berada dalam kerugian 3) Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasihati untuk kebenaran dan saling menasihati untuk kesabaran”*.

Demi masa atau waktu (sore / Sholat Asar). Sesungguhnya Allah berfirman kepada manusia untuk memperhatikan masa atau waktu dan memanfaatkannya dengan baik. Karena dengan memperhatikan setiap waktu merupakan bentuk mendisiplinkan diri. Disiplin akan menghantarkan manusia untuk tepat waktu dengan begitu akan terhindar dari kelalaian dalam melakukan kewajiban.

#### **4.3.3 Pengaruh Tidak Langsung Kompensasi (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Disiplin Kerja (Z)**

Berdasarkan diagram analisis jalur menunjukkan kompensasi (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) melalui disiplin kerja (Z) pada PT Asal Jaya Dampit Malang diperoleh nilai Sebesar  $(-0,189 + 0,206) = 0,017$ . Sedangkan nilai signifikansi sebesar  $0,021 < 0,05$ , maka kompensasi (X) berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan (Y) melalui disiplin kerja (Z). Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa ketika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan berpredikat baik, maka akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan serta secara tidak langsung disiplin kerja karyawan juga akan semakin baik.

Penelitian oleh Rahmayuni dan Mukaffi (2019) juga mendukung hasil penelitian ini dengan menunjukkan bahwa kompensasi secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Hasil penelitian ini juga dijelaskan dalam Hadist Riwayat Bukhari Muslim yaitu: *“Seorang muslim wajib mendengar dan taat, baik dalam hal yang disukainya*

*maupun hal yang dibencinya, kecuali bila ia diperintah untuk mengerjakan maksiat. Apabila ia diperintah mengerjakan maksiat, maka tidak wajib untuk mendengar dan taat". (H.R.Bukhari Muslim).*

Disiplin kerja dalam perspektif Islam adalah suatu ibadah. Ibadah yang dilakukan oleh seseorang dengan rasa tulus ikhlas, taat, mengikuti serta tunduk. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Ash-shieddieqy (2011) Ibadah merupakan sikap taat, menurut, mengikuti, serta tunduk. Segi-segi agama yang telah dihayati dalam hati oleh seseorang tersebut diwujudkan dalam bentuk penghayatan dan pengamalan terhadap ajaran agama yang tercermin dalam perilaku dan sikap terhadap kedisiplinan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Asal Jaya dengan nilai sebesar - 0,185. Dibuktikan dari hasil analisis berupa nilai signifikansi variabel kompensasi (X) sebesar  $0,042 < 0,05$  yang mana hasil ini menunjukkan adanya pengaruh negatif secara langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga dibuktikan dari hasil jawaban responden dengan jumlah 70% pada kolom setuju pada item X.2 yang menyatakan bahwa gaji (kompensasi) yang diberikan sesuai dengan beban kerja yang diberikan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Asal Jaya dengan nilai sebesar 0,203. Dibuktikan dari hasil analisis berupa nilai signifikansi variabel disiplin kerja (Z) sebesar  $0,025 < 0,05$  yang mana hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga dibuktikan dari hasil jawaban responden dengan jumlah 70% pada kolom sangat setuju pada item Z.1 yang menyatakan bahwa hadir tepat waktu saat jam kerja akan menjadikan pekerjaan selesai pada waktunya dan bahkan bisa lebih awal.

3. Disiplin kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Asal Jaya dengan nilai Sebesar  $(-0,189 + 0,206) = 0,017$ . Dibuktikan dari hasil analisis berupa nilai signifikansi hasil  $0,34 + 0,021: 0,055 < 0,05$  yang berarti Kompensasi (X) berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan (Y) melalui disiplin kerja (Z). Serta hasil penelitian lapangan dapat dilihat ketika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan berpredikat baik, maka akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan serta secara tidak langsung disiplin kerja karyawan juga akan semakin baik.

## **5.2 Saran**

Peneliti memberikan beberapa saran dari hasil penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan “PT Asal Jaya” hendaknya selalu berupaya untuk tetap mempertahankan dan terlebih mampu meningkatkan standarisasi kompensasi beserta disiplin kerja kepada karyawan PT Asal Jaya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan mampu menambah variabel lain yang dapat memperkuat hasil analisis penelitian serta menambah jumlah responden pada penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andryane, Rahmayuni & Mukaffi, Zaim. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Sosial Ekonomi dan Humaniora (JSEH)*. 5 (2), 216-225.
- Angriani, Sarjana, dan Pawirosumarto (2018) Maya Rezeki & Eliyana, Anis. (2020). The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance in the Government Office. *Journal In The Field Of Pharmacy*. 11 (11). 1710-1714.
- Aorogame, Tanod Nanda., Kojo, Christoffel & Lengkong, Victor P.K. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan*. 7 (1). 741-750.
- Arif, Muhammad., Syaifani, Putri Endah., Siswadi, Yudi & Jufrizen. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *International Conference on Accounting, Business & Economics*. 263-276.
- Armansyah, Andi., Azis, Idris & Rossanty, Niluh Putu Evvy. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*. 4 (3). 235-244.
- Beni, A. Saebani. (2013). *Manajemen Penelitian*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Dhermawan, Arif & Pratama, Marynta Putri. (2020). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Rumah Sakit Aisyiyah Purworejo. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. 2 (4). 537-545.
- Didin, Hafidhuddin dan Hendri Tanjung. (2003). *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T. Hani. (2003). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hardjana, Agus M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara

- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, Rahmat. (2020). The Influence Of Compensation, Work Iscipline, And Achievement Motivation On Employee Performance. *Jurnal Dimensi*. 9 (3). 525-535.
- Husein Umar. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Jalil, Prayogi Abd. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Candana Putra Nusantara. *Jurnal Manajemen Bisnis*. 8 (1). 47-56.
- Justine T. Sirait. (2006). *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. PT Grasindo, Jakarta.
- Lapping, Merianti., Echdar, Saban & Maryadi. (2020). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat Dprd Kabupaten Pinrang. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*. 1(1), 136-146.
- Leung, Simon Takwing & Chong Vincent. (2018). The Effect of Feesback, Assigned Goal Levels And Compensation Schemes On Task Performance. *Asian Review of Accounting*. 26(3), 314-335.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marbun, Sondang Ni Bulan & Panggabean, Donna Maryati. (2020). Effect of Work Compensation and Discipline on Employee Performance in PT. Berjaya Group Medan. *Britain International of Humanities and Social Sciences (BIOHS) Journal*. 2 (2). 470-479.
- Marihot, Tua Efendi Hariandja. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktifitas Pegawai*. Jakarta: Grafindo.










- Marin, Greogorio Sanchez & Sanchez, Antonio Aragon. (2003). Top Managers Compentation, Strategic Orientations, And Fim Performance. *Management Research*. 1(1), 22-44.
- Mathis L. Robert dan John Jackson. (2006). Human Resource Management. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2010). Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerjemah Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira. Jakarta: Salemba Empat.
- Notoatmojdjo. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pratama, Angga. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia DC Ciputat, *Jurnal Disrubsy Bisnis*. 3 (2), 12-24.
- Prawirosentono, Suyadi. (1999). Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- Pawirosumarto, Suharno., Sarjana, Purwanto Katijan. & Muchtar, Muzaffar. (2016). Factors Affecting Employee Performance Of PT. Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*. 59(4), 602-614.
- Rostina, Cut Fitri., Mariani, Koko., Febiguellen & Tanyo, Julius Dwi. (2018). The Influence of Training, Compensation, and Work Discipline on Employee Performance at PT. Vemrer Jaya Abadi Medan. *Jurnal Mantik*. 4 (2). 1145-1149.
- Saribu, Holfian Daulat Tambun., Zenaro, Damari., Sylviany, Metze & Ferio, Jordanio. (2020). Effect of Discipline, Work Stress And Compensation on Employee Performance at PT. Central Proteina Prima, TBK. *Jurnal Mantik*. 3 (4). 97-105.
- Sastrohadiwiryo. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sastrohadiwiryo. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Simamora, (1995). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bagian penerbitan YKPN.

- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani. (2013). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN-Malang Press.
- Supriyanto, Ahmad Sani dan Masyhuri, Machfudz. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- Sutrisno. (2012). *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Tohardi, Ahmad. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: raja Grafindo Persada.

## LAMPIRAN 1

### BUKTI KONSULTASI

Nama : Wahid Amin Majid  
NIM/Jurusan : 17510080  
Pembimbing : Zaim Mukaffi, SE., M.Si.  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH DISIPLIN KERJA PADA PT. ASAL JAYA DAMPIT MALANG

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	05 November 2020	Konsultasi Judul	
2.	20 Januari 2021	Konsultasi BAB 1 2 3	
3.	04 Februari 2021	Bimbingan Revisi BAB 1 2 3	
4.	10 Maret 2021	Bimbingan Revisi BAB 1 2 3	
5.	22 Maret 2021	ACC Proposal Skripsi	
6.	22 April 2021	Ujian Seminar Proposal	
7.	28 Mei 2021	Bimbingan BAB 4 dan 5	
8.	08 Juni 2021	Bimbingan Revisi Skripsi	
9.	11 Juni 2021	Bimbingan Revisi Skripsi	
10.	14 Juni 2021	ACC Skripsi	

Malang, 14 Juni 2021

Mengetahui  
Ketua Program Studi



Drs. Agus Sucipto, MM., CRA  
NIP. 19670816200312 1 001

## **LAMPIRAN 2**

### **BIODATA PENELITIAN**

Nama Lengkap : Wahid Amin Majid

Tempat, Tanggal Lahir : Malang, 29 Juni 1999

Alamat Asal : Jl. Raya Srimulyo Rt 02 Rw 01 Desa Srimulyo  
Dampit, Malang.

Telepon : 081232887767

Email : wahidamien10@gmail.com

#### **Pendidikan Formal**

2005 – 2011 : SDI Diponegoro Dampit, Malang

2011 – 2014 : SMP An-Nur 2 Bululawang, Malang.

2014 – 2017 : SMA An-Nur 2 Bululawang, Malang.

2017 – 2021 : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

#### **Pendidikan Non Formal**

2017 – 2018 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab  
(PKPBA) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

2018 – 2019 : Program Pengembangan Bahasa Inggris (PPBI)  
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

### **Pengalaman Organisasi**

- Anggota Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Tahun 2017 – 2018
- Pengurus Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Tahun 2018 – 2020
- Anggota Departemen Jurnalistik Himpunan Mahasiswa Manajemen (HMJ) Tahun 2018 – 2019
- Anggota Departemen Kominfo Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi (DEMA) Tahun 2019 – 2020
- Wakil Ketua Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi (DEMA) Tahun 2020 – 2021

Malang, 11 Juni 2021



Wahid Amin Majid

### LAMPIRAN 3

#### 1. Data Kuisisioner Kompensasi (X)

NO.	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	X.15	X.16	X.17
1	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
6	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
7	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
8	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
10	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
11	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
12	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
13	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
16	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
17	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
18	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
19	3	4	2	2	3	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
22	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
23	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
24	4	5	3	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4
25	4	3	4	5	5	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
26	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
27	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
28	4	3	2	2	3	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3
29	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
30	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
31	3	5	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
32	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3
33	3	4	3	3	5	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4
34	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3

38	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
39	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
40	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
41	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
42	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
43	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
44	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
45	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
46	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
48	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
49	3	4	3	4	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3
50	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
51	3	4	3	4	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3
52	3	4	3	4	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3
53	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
54	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
55	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
57	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
58	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
59	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
60	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
61	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
62	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
63	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
64	3	4	3	4	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3
65	3	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
66	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
67	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
68	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
69	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
70	4	4	3	3	3	5	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3
71	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
72	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
73	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
74	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
75	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
76	4	3	4	3	4	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3
77	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
78	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3

79	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
80	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
81	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4
82	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
84	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
86	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
87	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
88	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
89	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
90	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3
91	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
92	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
93	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
94	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
95	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
96	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
97	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
98	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
99	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
100	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
101	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
102	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
103	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
104	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
105	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
106	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
107	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
108	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
109	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
110	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
111	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
112	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
113	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
114	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
115	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
116	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
117	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
118	3	3	2	2	3	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3
119	3	3	2	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3



120	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
121	3	3	2	2	3	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3
122	3	4	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3

## 2. Data Kuisiener Kinerja Karyawan (Y)

NO.	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17
1	4	4	3	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	3
2	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3
3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
4	4	4	3	3	5	4	5	4	5	4	3	4	3	5	4	4	3
5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5	5	4	3
6	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	5	4	3
7	4	4	3	3	4	5	4	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3
8	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
9	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	3
10	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3
11	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3
12	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3
13	4	4	3	3	5	4	5	5	5	4	4	4	3	5	4	3	3
14	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3
15	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3
16	4	4	3	3	3	3	4	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3
17	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3
18	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	3	5	4	3	5	4	3
19	4	4	3	3	3	3	5	5	4	3	3	4	3	4	5	4	3
20	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3
21	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3
22	4	4	3	3	3	4	5	5	5	4	4	5	3	5	4	3	3
23	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3
24	4	4	3	3	5	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4
25	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3
26	4	4	3	3	5	5	5	5	4	3	3	5	3	5	5	4	3
27	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	5	3
28	4	4	3	3	3	4	5	5	5	3	3	5	3	4	5	3	3
29	5	4	3	4	3	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3
30	3	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	5	3	5	4	4	4
31	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	4	5	3
32	4	4	3	3	4	3	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	3
33	4	4	4	3	3	5	3	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3

34	4	4	3	3	2	4	4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	3
35	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	3
36	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3
37	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	3	4	3	5	5	3	3
38	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	3	3	4	5	5	3
39	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3
40	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	4	3
41	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3
42	4	4	3	3	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	4	3	3
43	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3
44	4	4	3	3	5	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	3	3
45	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	4	3
46	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3
47	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	5	4	3	5
48	4	4	3	3	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	3	3
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
50	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
53	4	4	3	3	5	5	4	5	4	4	4	5	3	5	4	3	3
54	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3
55	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3
56	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
57	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	3	3
58	4	4	3	3	5	5	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	3
59	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	3
60	4	4	3	3	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3
61	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3
62	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3
63	4	4	3	3	4	4	3	3	5	4	3	4	3	5	5	5	3
64	4	4	4	3	5	4	4	3	4	3	4	3	3	4	5	5	3
65	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	5	4	3	5	5	3
66	4	3	3	3	5	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3
67	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3
68	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3
69	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	3	3
70	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3
71	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3
72	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3
73	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3
74	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	4	4

75	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	3
76	4	4	3	3	5	3	3	3	4	4	3	4	3	5	5	5	3
77	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3
78	4	4	3	3	3	4	5	5	4	3	4	4	3	5	4	3	3
79	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	3	5	3	5	5	4	3
80	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3
81	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3
82	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	3
83	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	3	5	3	5	4	3	3
84	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	4	3
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
87	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3
88	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3
89	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5
90	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	4	3	4	5	3	4	4
91	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3
92	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3
93	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3
94	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3
95	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3
96	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3
97	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3
98	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3
99	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3
100	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	5	5	4	3
101	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3
102	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3
103	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3
104	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3
105	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3
106	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3
107	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3
108	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3
109	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3
110	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3
111	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3
112	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3
113	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3
114	4	4	3	3	4	5	4	5	4	3	3	4	3	4	4	3	3
115	4	4	3	3	5	4	5	4	5	3	3	5	3	4	4	4	3

116	4	4	3	3	3	4	5	5	4	3	3	4	3	5	5	3	3
117	4	4	3	3	5	3	4	5	4	4	3	5	3	4	5	4	3
118	4	4	3	3	5	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3
119	4	4	3	3	4	5	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3
120	4	4	3	3	4	4	5	5	4	3	3	4	3	4	5	4	3
121	4	4	3	3	3	4	5	5	4	3	3	4	3	5	4	4	3
122	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	5	4	3

### 3. Data Kuisioner Disiplin Kerja (Z)

NO.	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Z.11	Z.12	Z.13
1	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
2	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
6	5	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4
7	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
8	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4
9	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
10	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
11	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
12	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4
13	5	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
15	5	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4
16	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
17	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	3	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4
20	5	4	3	3	5	5	3	4	5	5	3	4	3
21	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
22	5	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4
23	5	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4
24	5	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4
25	5	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4
26	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
27	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4
28	5	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4
29	5	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4

30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
31	5	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5
32	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	3	5	4
33	4	4	3	3	5	3	4	4	4	5	5	4	4
34	5	3	4	4	5	5	3	3	5	4	4	4	4
35	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
36	5	3	4	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4
37	5	4	4	4	5	5	4	3	5	4	5	4	4
38	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4
39	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
40	5	4	4	3	5	5	4	4	3	3	4	4	4
41	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4
42	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
43	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
44	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
45	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4
46	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
47	5	3	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4
48	4	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
54	5	4	4	4	5	5	3	3	5	4	4	4	4
55	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
58	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
59	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
60	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
61	5	3	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4
62	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
63	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	5	4	4	4	5	5	3	3	5	4	4	4	4
69	5	4	4	4	5	5	3	3	5	4	4	4	4
70	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4

71	5	4	4	3	4	5	3	4	5	4	4	4	4
72	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
73	4	4	4	3	4	5	3	4	5	4	4	4	4
74	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4
75	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
76	3	5	5	4	5	3	3	3	4	4	4	4	5
77	5	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4
78	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4
79	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
80	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4
81	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5
82	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
83	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
84	5	3	3	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4
85	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
86	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4
87	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4
88	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4
89	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
90	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5
91	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
92	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
93	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
94	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
95	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
96	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
97	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
98	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
99	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
100	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
101	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
102	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
103	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
104	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
105	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
106	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
107	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
108	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
109	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
110	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
111	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4

112	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
113	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
114	4	3	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4
115	4	4	4	3	5	5	3	3	4	4	4	4	4
116	5	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4
117	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
118	5	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4
119	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4
120	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4
121	4	3	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4
122	4	3	4	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4

**LAMPIRAN 4**

**KUISIONER PENELITIAN**

**SKRIPSI**

**“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DIMEDIASI OLEH DISIPLIN KERJA  
PADA PT. ASAL JAYA DAMPIT MALANG”**

Dengan Hormat,

Assalamualaikum Wr. Wb.

Saya Wahid Amin Majid mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dalam rangka penyusunan skripsi guna memperoleh gelar sarjana saya bermaksud untuk memohon bantuan Saudara/i untuk dapat berpartisipasi sebagai responden untuk memberikan informasi mengenai penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Pada Pt. Asal Jaya Dampit Malang”** dengan memberikan jawaban atas pertanyaan yang tersedia dalam kuisisioner penelitian ini. Informasi yang Saudara/i berikan hanya untuk kepentingan akademik dan akan dirahasiakan.

Peneliti mengucapkan terimakasih atas ketersediaan dan kerjasama Saudara/i yang berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner penelitian ini.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Hormat Saya



Wahid Amin Majid



## **I. IDENTITAS RESPONDEN**

Isilah identitas diri anda dengan mengisi biodata anda sebagai berikut:

1. Nama Responden : .....
2. Jenis Kelamin : .....
3. Usia : .....Tahun
4. Lama Bekerja : .....Tahun

## **II. PENTUNJUK PENGISIAN**

Berilah tanda checklist (√) pada salah satu kolom pilihan yang telah disediakan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Keterangan :

STS (Sangat Tidak Setuju)	= 1
TS (Tidak Setuju)	= 2
N (Netral)	= 3
S (Setuju)	= 4
SS (Sangat Setuju)	= 5

### III. DAFTAR PERTANYAAN

#### A. KOMPENSASI (X)

##### - Gaji

No.	Pertanyaan	STS	ST	N	S	SS
1.	Besar gaji sesuai yang diharapkan					
2.	Gaji sesuai beban kerja					
3.	Gaji sesuai lama kerja					
4.	Gaji sesuai tanggung jawab pekerjaan					
5.	Gaji dapat memenuhi kebutuhan					

##### - Intensif

6.	Pemberian insentif sesuai jabatan					
7.	Pemberian insentif sesuai golongan					
8.	Pemberian insentif sesuai lama kerja					
9.	Insentif dapat memenuhi kebutuhan					

##### - Tunjangan

10.	Besar tunjangan sesuai yang diharapkan					
11.	Tunjangan sesuai sifat dan jenis pekerjaan					

##### - Promosi Jabatan

12.	Promosi jabatan sesuai harapan dan merata					
13.	Promosi jabatan sesuai dengan prestasi kerja					
14.	Promosi jabatan dilakukan secara obyektif					
15.	Promosi jabatan yang berlaku sudah sesuai					

- **Penghargaan diluar Promosi**

16.	Penghargaan diluar promosi sesuai harapan					
17.	Penghargaan sesuai prestasi kerja					

**B. KINERJA KARYAWAN (Y)**

- **Kuantitas**

No.	Pertanyaan	STS	ST	N	S	SS
1.	Menyelesaikan tugas-tugas					
2.	Memenuhi target yang ditentukan					
3.	Melebihi target yang ditentukan					
4.	Pengetahuan akan pekerjaan dalam menyelesaikan masalah					

- **Kualitas**

5.	Teliti dalam pekerjaan					
6.	Rapi dalam pekerjaan					
7.	Sesuai standar yang ditetapkan					
8.	Mau memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan					

- **Ketepatan Waktu**

9.	Tidak menunda pekerjaan					
10.	Menyelesaikan pekerjaan sebelum waktunya					
11.	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					

- **Kehadiran**

12.	Datang tepat waktu					
13.	Tidak absen dalam bekerja					
14.	Sadar kewajiban hadir dalam bekerja					

- **Kemampuan Bekerja Sama**

15.	Mampu bekerja secara kelompok					
16.	Mementingkan kepentingan kelompok dalam bekerja					
17.	Memiliki jiwa pemimpin					

**C. DISIPLIN KERJA (Z)**

- **Kehadiran**

No.	Pertanyaan	STS	ST	N	S	SS
1.	Hadir tepat waktu					
2.	Pulang tepat waktu					
3.	Memberikan surat izin saat absen					

- **Taat Peraturan**

4.	Tidak meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja					
5.	Bekerja sesuai peraturan perusahaan					
6.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai standar					

- **Hukuman**

7.	Sangsi/hukuman sesuai dengan aturan yang berlaku					
8.	Menerima teguran jika bersalah					

- **Tanggung Jawab**

9.	Menguasai pekerjaan					
10.	Mempunyai tanggung jawab dalam menjalankan tugas dari pimpinan					
11.	Menyelesaikan tugas dengan baik					
12.	Menyelesaikan tugas tepat waktu					
13.	Bertanggung jawab pada tugas yang diterima					

## LAMPIRAN 5

### DISTRIBUSI FREKUENSI

#### 1. Deskripsi Responden

**Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	29	23,8	23,8	23,8
Valid Perempuan	93	76,2	76,2	100,0
Total	122	100,0	100,0	

**Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 35	23	18,9	18,9	18,9
Valid > 36	99	81,1	81,1	100,0
Total	122	100,0	100,0	

**Lama Bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 3 Tahun	42	34,4	34,4	34,4
Valid > 4 Tahun	80	65,6	65,6	100,0
Total	122	100,0	100,0	

#### 2. Jawaban Responden

##### a. Kompensasi (X)

Item	STS		TS		N		S		SS		Total	Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X.1	0	0,00	0	0,00	33	27,05	78	63,93	11	9,02	122	3,82
X.2	0	0,00	0	0,00	26	21,31	85	69,67	11	9,02	122	3,88
X.3	0	0,00	14	11,48	86	70,49	13	10,66	9	7,38	122	3,14
X.4	0	0,00	10	8,20	89	72,95	12	9,84	11	9,02	122	3,20

X.5	0	0,00	4	3,28	91	74,59	12	9,84	15	12,30	122	3,31
X.6	0	0,00	15	12,30	83	68,03	14	11,48	10	8,20	122	3,16
X.7	0	0,00	4	3,28	38	31,15	70	57,38	10	8,20	122	3,70
X.8	0	0,00	12	9,84	91	74,59	10	8,20	9	7,38	122	3,13
X.9	0	0,00	3	2,46	88	72,13	16	13,11	15	12,30	122	3,35
X.10	0	0,00	2	1,64	34	27,87	71	58,20	15	12,30	122	3,81
X.11	0	0,00	7	5,74	84	68,85	16	13,11	15	12,30	122	3,32
X.12	0	0,00	7	5,74	73	59,84	19	15,57	23	18,85	122	3,48
X.13	0	0,00	6	4,92	75	61,48	18	14,75	23	18,85	122	3,48
X.14	0	0,00	8	6,56	78	63,93	15	12,30	21	17,21	122	3,40
X.15	0	0,00	10	8,20	77	63,11	14	11,48	21	17,21	122	3,38
X.16	0	0,00	9	7,38	76	62,30	16	13,11	21	17,21	122	3,40
X.17	0	0,00	5	4,10	90	73,77	10	8,20	17	13,93	122	3,32

**b. Kinerja Karyawan (Y)**

Item	STS		TS		N		S		SS		Total	Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y.1	0	0,00	0	0,00	5	4,10	114	93,44	3	2,46	122	3,98
Y.2	0	0,00	0	0,00	18	14,75	101	82,79	3	2,46	122	3,88
Y.3	0	0,00	1	0,82	89	72,95	21	17,21	11	9,02	122	3,34
Y.4	0	0,00	1	0,82	105	86,07	12	9,84	4	3,28	122	3,16
Y.5	0	0,00	6	4,92	44	36,07	27	22,13	45	36,89	122	3,91
Y.6	0	0,00	4	3,28	43	35,25	25	20,49	50	40,98	122	3,99
Y.7	0	0,00	4	3,28	33	27,05	34	27,87	51	41,80	122	4,08
Y.8	0	0,00	5	4,10	28	22,95	33	27,05	56	45,90	122	4,15
Y.9	0	0,00	3	2,46	32	26,23	37	30,33	50	40,98	122	4,10
Y.10	0	0,00	5	4,10	49	40,16	63	51,64	5	4,10	122	3,56
Y.11	0	0,00	4	3,28	56	45,90	59	48,36	3	2,46	122	3,50

Y.12	0	0,00	4	3,28	41	33,61	36	29,51	41	33,61	122	3,93
Y.13	0	0,00	6	4,92	95	77,87	17	13,93	4	3,28	122	3,16
Y.14	0	0,00	6	4,92	33	27,05	36	29,51	47	38,52	122	4,02
Y.15	0	0,00	9	7,38	29	23,77	37	30,33	47	38,52	122	4,00
Y.16	0	0,00	13	10,66	52	42,62	46	37,70	11	9,02	122	3,45
Y.17	0	0,00	8	6,56	97	79,51	11	9,02	6	4,92	122	3,12

**c. Disiplin Kerja (Z)**

Item	STS		TS		N		S		SS		Total	Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Z.1	0	0,00	0	0,00	2	1,64	34	27,87	86	70,49	122	4,69
Z.2	0	0,00	0	0,00	20	16,39	98	80,33	4	3,28	122	3,87
Z.3	0	0,00	0	0,00	12	9,84	108	88,52	2	1,64	122	3,92
Z.4	0	0,00	0	0,00	29	23,77	88	72,13	5	4,10	122	3,80
Z.5	0	0,00	0	0,00	13	10,66	36	29,51	73	59,84	122	4,49
Z.6	0	0,00	0	0,00	12	9,84	30	24,59	80	65,57	122	4,56
Z.7	0	0,00	0	0,00	38	31,15	76	62,30	8	6,56	122	3,75
Z.8	0	0,00	0	0,00	36	29,51	77	63,11	9	7,38	122	3,78
Z.9	0	0,00	0	0,00	16	13,11	38	31,15	68	55,74	122	4,43
Z.10	0	0,00	0	0,00	15	12,30	86	70,49	21	17,21	122	4,05
Z.11	0	0,00	1	0,82	19	15,57	87	71,31	15	12,30	122	3,95
Z.12	0	0,00	0	0,00	26	21,31	83	68,03	13	10,66	122	3,89
Z.13	0	0,00	1	0,82	16	13,11	92	75,41	13	10,66	122	3,96

## LAMPIRAN 6

### HASIL UJI PENELITIAN

#### 1. Uji Instrumen Data

##### a. Uji Validitas

#### KOMPENSASI (X)

##### Correlations

	X. 1	X. 2	X. 3	X. 4	X. 5	X. 6	X. 7	X. 8	X. 9	X. 10	X. 11	X. 12	X. 13	X. 14	X. 15	X. 16	X. 17	Komp ensasi
Pearson	1	,3	,4	,2	,1	,3	,4	,0	,0	,3	,0	,0	,1	,0	,0	,0	,0	,379**
Correlati on		81	07	49	75	58	44	19	35	02	38	91	59	99	55	98	76	
		**	**	**		**	**			**								
X.1 Sig. (2- tailed)		,0	,0	,0	,0	,0	,0	,8	,7	,0	,6	,3	,0	,2	,5	,2	,4	,000
		00	00	06	54	00	00	38	04	01	76	20	80	79	50	85	06	
N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	122
	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
Pearson	,3	1	,3	,3	,2	,4	,4	,2	,2	,3	-	,1	,0	,0	,0	,0	,0	,422**
Correlati on	81		92	87	67	22	75	47	38	06	,0	26	56	37	47	36	96	
	**		**	**	**	**	**	**	**	**	24							
X.2 Sig. (2- tailed)	,0		,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,7	,1	,5	,6	,6	,6	,2	,000
	00		00	00	03	00	00	06	08	01	91	65	39	89	07	93	91	
N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	122
	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
Pearson	,4	,3	1	,4	,5	,5	,3	,2	,1	,1	,1	,2	,2	,1	,1	,0	-	,521**
Correlati on	07	92		87	88	74	52	37	61	10	46	01	45	26	43	57	,0	
	**	**		**	**	**	**	**	**		*	**					22	
X.3 Sig. (2- tailed)	,0	,0		,0	,0	,0	,0	,0	,0	,2	,1	,0	,0	,1	,1	,5	,8	,000
	00	00		00	00	00	00	09	77	29	08	26	07	67	17	35	10	
N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	122
	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
Pearson	,2	,3	,4	1	,4	,6	,2	,1	,2	,1	,0	,2	,0	,1	,0	-	-	,463**
Correlati on	49	87	87		39	96	11	68	96	85	66	36	90	28	80	,0	,0	
	**	**	**		**	**	*		**	*		**				63	10	
X.4 Sig. (2- tailed)	,0	,0	,0		,0	,0	,0	,0	,0	,0	,4	,0	,3	,1	,3	,4	,9	,000
	06	00	00		00	00	20	64	01	41	71	09	27	60	82	93	11	
N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	122
	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	



X.5	Pearson	,1	,2	,5	,4	1	,4	,2	,3	,2	,1	,2	,2	,2	,1	,1	,1	,1	,550**
	Correlation	75	67	88	39		16	77	18	75	23	80	49	78	84	92	42	32	
			**	**	**		**	**	**	**		**	**	**	*	*			
X.5	Sig. (2-tailed)	,0	,0	,0	,0		,0	,0	,0	,0	,1	,0	,0	,0	,0	,0	,1	,1	,000
		54	03	00	00		00	02	00	02	76	02	06	02	43	34	19	49	
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	122
X.6	Pearson	,3	,4	,5	,6	,4	1	,2	,3	,3	,1	,1	,2	,1	,2	,1	,0	,0	,574**
	Correlation	58	22	74	96	16		97	21	13	96	01	97	96	29	53	83	28	
		**	**	**	**	**		**	**	**	*		**	*	*				
X.6	Sig. (2-tailed)	,0	,0	,0	,0	,0		,0	,0	,0	,0	,2	,0	,0	,0	,0	,3	,7	,000
		00	00	00	00	00		01	00	00	30	66	01	31	11	93	64	58	
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	122
X.7	Pearson	,4	,4	,3	,2	,2	,2	1	,2	,0	,5	,2	,2	,1	,1	,1	,1	,1	,521**
	Correlation	44	75	52	11	77	97		88	97	51	04	61	91	24	81	80	39	
		**	**	**	*	**	**		**		**	*	**	*		*	*		
X.7	Sig. (2-tailed)	,0	,0	,0	,0	,0	,0		,0	,2	,0	,0	,0	,0	,1	,0	,0	,1	,000
		00	00	00	20	02	01		01	86	00	24	04	35	74	46	47	28	
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	122
X.8	Pearson	,0	,2	,2	,1	,3	,3	,2	1	,2	,2	,2	,2	,3	,1	,2	,0	,1	,466**
	Correlation	19	47	37	68	18	21	88		57	40	85	45	04	66	24	36	73	
			**	**		**	**	**		**	**	**	**	**		*			
X.8	Sig. (2-tailed)	,8	,0	,0	,0	,0	,0	,0		,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,6	,0	,000
		38	06	09	64	00	00	01		04	08	01	07	01	68	13	90	56	
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	122
X.9	Pearson	,0	,2	,1	,2	,2	,3	,0	,2	1	,2	,1	,3	,2	,1	,2	,1	,1	,453**
	Correlation	35	38	61	96	75	13	97	57		95	83	50	07	30	86	02	08	
			**		**	**	**	**	**		**	*	**	*		**			
X.10	Sig. (2-tailed)	,7	,0	,0	,0	,0	,0	,2	,0		,0	,0	,0	,0	,1	,0	,2	,2	,000
		04	08	77	01	02	00	86	04		01	44	00	22	53	01	62	36	
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	122
X.10	Pearson	,3	,3	,1	,1	,1	,1	,5	,2	,2	1	,3	,3	,2	,2	,3	,2	,2	,563**
	Correlation	02	06	10	85	23	96	51	40	95		67	90	63	54	43	80	68	
		**	**		*		*	**	**	**		**	**	**	**	**	**	**	
X.10	Sig. (2-tailed)	,0	,0	,2	,0	,1	,0	,0	,0	,0		,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,000
		01	01	29	41	76	30	00	08	01		00	00	03	05	00	02	03	

X.1 1	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	122
		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
	Pearson	,0	-	,1	,0	,2	,1	,2	,2	,1	,3	1	,5	,6	,5	,5	,4	,3	,616**
	Correlation	38	,0	46	66	80	01	04	85	83	67		19	01	01	04	20	62	
X.1 2			24			**		*	**	*	**		**	**	**	**	**	**	
	Sig. (2-tailed)	,6	,7	,1	,4	,0	,2	,0	,0	,0	,0		,0	,0	,0	,0	,0	,0	,000
		76	91	08	71	02	66	24	01	44	00		00	00	00	00	00	00	
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	122
X.1 3		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
	Pearson	,0	,1	,2	,2	,2	,2	,2	,2	,3	,3	,5	1	,6	,5	,6	,4	,2	,722**
	Correlation	91	26	01	36	49	97	61	45	50	90	19		31	71	20	53	94	
				*	**	**	**	**	**	**	**	**		**	**	**	**	**	
X.1 4	Sig. (2-tailed)	,3	,1	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0		,0	,0	,0	,0	,0	,000
		20	65	26	09	06	01	04	07	00	00	00		00	00	00	00	01	
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	122
		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
X.1 5	Pearson	,1	,0	,2	,0	,2	,1	,1	,3	,2	,2	,6	,6	1	,6	,6	,4	,3	,702**
	Correlation	59	56	45	90	78	96	91	04	07	63	01	31		23	38	36	86	
				**		**	*	*	**	*	**	**	**		**	**	**	**	
	Sig. (2-tailed)	,0	,5	,0	,3	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0		,0	,0	,0	,0	,000
X.1 6		80	39	07	27	02	31	35	01	22	03	00	00		00	00	00	00	
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	122
		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
	Pearson	,0	,0	,1	,1	,1	,2	,1	,1	,1	,2	,5	,5	,6	1	,6	,5	,5	,670**
X.1 7	Correlation	99	37	26	28	84	29	24	66	30	54	01	71	23		92	36	39	
						*	*				**	**	**	**		**	**	**	
	Sig. (2-tailed)	,2	,6	,1	,1	,0	,0	,1	,0	,1	,0	,0	,0	,0		,0	,0	,0	,000
		79	89	67	60	43	11	74	68	53	05	00	00	00		00	00	00	
X.1 8	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	122
		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
	Pearson	,0	,0	,1	,0	,1	,1	,1	,2	,2	,3	,5	,6	,6	,6	1	,5	,5	,705**
	Correlation	55	47	43	80	92	53	81	24	86	43	04	20	38	92		50	66	
X.1 9						*		*	*	**	**	**	**	**	**		**	**	
	Sig. (2-tailed)	,5	,6	,1	,3	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0		,0	,0	,000
		50	07	17	82	34	93	46	13	01	00	00	00	00	00		00	00	
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	122
X.1 10		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
	Pearson	,0	,0	,0	-	,1	,0	,1	,0	,1	,2	,4	,4	,4	,5	,5	1	,5	,558**
	Correlation	98	36	57	,0	42	83	80	36	02	80	20	53	36	36	50		71	
					63			*			**	**	**	**	**	**		**	



Y	Sig. (2-tailed)	,001		,323	,021	,039	,008	,116	,040	,013	,899	,348	,309	,889	,667	,813	,618	,015	,038
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	122
	Pearson	,12	-2	12	,32	-2	-2	,02	,12	-2	,02	,32	-2	,12	,12	,12	,12	,12	,186*
	Correlation	82	,0		67	,1	,1	36	08	,0	90	63	,0	73	27	18	11	70	
Y	Sig. (2-tailed)	,045	,323		,000	,236	,118	,696	,237	,983	,322	,493	,354	,057	,163	,194	,222	,061	,040
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	122
	Pearson	,02	-2	,32	12	-2	-2	,02	,02	,02	,22	,13	-2	,22	,22	,12	,02	,32	,227*
	Correlation	91	,2	67		,1	,0	09	82	03	05	32	,0	95	05	30	76	87	
Y	Sig. (2-tailed)	,319	,021	,000		,202	,705	,924	,371	,977	,023	,147	,703	,001	,023	,155	,405	,000	,012
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	122
	Pearson	,12	,12	-	-	12	,62	,52	,32	,42	,22	,13	,22	,02	,12	,12	,02	,02	,548*
	Correlation	61	87	,1	,1		42	21	72	32	82	91	90	27	59	34	96	20	
Y	Sig. (2-tailed)	,076	,039	,236	,202		,000	,000	,000	,002	,350	,101	,680	,804	,194	,294	,28		,000
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	122
	Pearson	,02	,23	-	-	,62	12	,52	,42	,42	,22	,33	,32	,02	,12	,02	,02	,02	,561*
	Correlation	67	38	,1	,0	42		87	20	58	51	37	49	50	03	81	16	02	
Y	Sig. (2-tailed)	,461	,008	,118	,705	,000		,000	,000	,005	,000	,000	,000	,82	,57	,72	,64	,84	,000
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	122
	Pearson	,12	,12	,02	,02	,52	,52	12	,62	,62	,42	,42	,52	,12	,32	,22	,02	,02	,738*
	Correlation	48	43	36	09	21	87		44	88	03	52	36	24	33	47	74	12	
Y	Sig. (2-tailed)	,103	,116	,696	,983	,057	,061		,072	,000	,000	,000	,000	,172	,000	,006	,420	,895	,000
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	122
	Pearson	,12	,12	,02	,02	,52	,52	12	,62	,62	,42	,42	,52	,12	,32	,22	,02	,02	,738*
	Correlation	48	43	36	09	21	87		44	88	03	52	36	24	33	47	74	12	

Y	Pearson	,1	,1	,1	,0	,3	,4	,6	1	,4	,3	,4	,4	,1	,3	,3	,0	,1	,708*
	Correlatio	16	86	08	82	72	20	44		87	78	47	65	69	77	66	89	36	*
	n		*			**	**	**		**	**	**	**		**	**			
8	Sig. (2-	,2	,0	,2	,3	,0	,0	,0		,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,3	,1	,000
	tailed)	03	40	37	71	00	00	00		00	00	00	00	63	00	00	32	35	
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	122
Y	Pearson	,0	,2	-	,0	,4	,4	,6	,4	1	,4	,4	,6	,1	,3	,3	,1	,0	,741*
	Correlatio	44	25	,0	03	32	58	88	87		74	98	50	23	75	73	48	25	*
	n		*	02		**	**	**	**		**	**	**		**	**			
9	Sig. (2-	,6	,0	,9	,9	,0	,0	,0	,0		,0	,0	,0	,1	,0	,0	,1	,7	,000
	tailed)	30	13	83	77	00	00	00	00		00	00	00	76	00	00	04	87	
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	122
Y	Pearson	,0	,0	,0	,2	,2	,2	,4	,3	,4	1	,5	,3	,2	,5	,4	,3	,1	,659*
	Correlatio	56	12	90	05	82	51	03	78	74		08	07	92	53	14	09	46	*
	n				*	**	**	**	**	**		**	**	**	**	**	**	*	
10	Sig. (2-	,5	,8	,3	,0	,0	,0	,0	,0	,0		,0	,0	,0	,0	,0	,0	,1	,000
	tailed)	42	99	22	23	02	05	00	00	00		00	01	01	00	00	01	08	
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	122
Y	Pearson	,0	,0	,0	,1	,1	,3	,4	,4	,4	,5	1	,3	,3	,3	,3	,2	,2	,641*
	Correlatio	53	86	63	32	91	37	52	47	98	08		95	37	23	12	63	22	*
	n				*	*	**	**	**	**	**		**	**	**	**	**	*	
11	Sig. (2-	,5	,3	,4	,1	,0	,0	,0	,0	,0	,0		,0	,0	,0	,0	,0	,0	,000
	tailed)	61	48	93	47	35	00	00	00	00	00		00	00	00	00	03	14	
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	122
Y	Pearson	,0	,0	-	-	,2	,3	,5	,4	,6	,3	,3	1	,1	,4	,3	,1	,0	,640*
	Correlatio	67	93	,0	,0	90	49	36	65	50	07	95		05	09	35	21	94	*
	n			88	35	**	**	**	**	**	**	**		**	**	**			
12	Sig. (2-	,4	,3	,3	,7	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0		,2	,0	,0	,1	,3	,000
	tailed)	63	09	34	03	01	00	00	00	00	01	00		48	00	00	83	01	
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	122
Y	Pearson	,0	,0	,1	,2	,0	,0	,1	,1	,1	,2	,3	,1	1	,1	,1	,2	,2	,373*
	Correlatio	77	13	73	95	27	50	24	69	23	92	37	05		91	89	91	77	*
	n				**						**	**			*	*	**	**	
13	Sig. (2-	,3	,8	,0	,0	,7	,5	,1	,0	,1	,0	,0	,2		,0	,0	,0	,0	,000
	tailed)	97	89	57	01	68	82	72	63	76	01	00	48		35	37	01	02	

Y 1 4	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	122
		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
	Pearson	,1	-	,1	,2	,1	,1	,3	,3	,3	,5	,3	,4	,1	1	,6	,4	,1	,665*
	Correlation	75	,0	27	05	59	03	33	77	75	53	23	09	91		39	56	95	*
Y 1 5			39		*			**	**	**	**	**	**	*		**	**	*	
	Sig. (2-tailed)	,0	,6	,1	,0	,0	,2	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0		,0	,0	,0	,000
		54	67	63	23	80	57	00	00	00	00	00	00	35		00	00	31	
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	122
Y 1 6		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
	Pearson	,1	,0	,1	,1	,1	,0	,2	,3	,3	,4	,3	,3	,1	,6	1	,5	,1	,627*
	Correlation	00	22	18	30	34	81	47	66	73	14	12	35	89	39		98	18	*
								**	**	**	**	**	**	*	**		**		
Y 1 6	Sig. (2-tailed)	,2	,8	,1	,1	,1	,3	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0		,0	,1	,000
		71	13	94	55	41	72	06	00	00	00	00	00	37	00		00	96	
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	122
		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
Y 1 6	Pearson	,1	,0	,1	,0	,0	,0	,0	,0	,1	,3	,2	,1	,2	,4	,5	1	,2	,465*
	Correlation	96	46	11	76	96	16	74	89	48	09	63	21	91	56	98		51	*
		*									**	**		**	**	**		**	
	Sig. (2-tailed)	,0	,6	,2	,4	,2	,8	,4	,3	,1	,0	,0	,1	,0	,0	,0		,0	,000
Y 1 7		30	18	22	05	94	64	20	32	04	01	03	83	01	00	00		05	
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	122
		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
	Pearson	-	-	,1	,3	,0	,0	,0	,1	,0	,1	,2	,0	,2	,1	,1	,2	1	,284*
Y 1 7	Correlation	,0	,2	70	87	20	02	12	36	25	46	22	94	77	95	18	51		*
		42	19	*	**							*	*	**	*	**	**		
	Sig. (2-tailed)	,6	,0	,0	,0	,8	,9	,8	,1	,7	,1	,0	,3	,0	,0	,1	,0		,002
		49	15	61	00	28	84	95	35	87	08	14	01	02	31	96	05		
K in e a	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	122
		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
	Pearson	,2	,1	,1	,2	,5	,5	,7	,7	,7	,6	,6	,6	,3	,6	,6	,4	,2	1
	Correlation	37	88	86	27	48	61	38	08	41	59	41	40	73	65	27	65	84	
rj		**	*	*	*	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	
	Sig. (2-tailed)	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	
a		08	38	40	12	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	02	

K a r y a w a n	12 2	12 2	12 2	12 2	12 2	12 2	12 2	12 2	12 2	12 2	12 2	12 2	12 2	12 2	12 2	12 2	12 2	122
--------------------------------------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	-----

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## DISIPLIN KERJA (Z)

### Correlations

	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.1 0	Z.1 1	Z.1 2	Z.1 3	Disip lin Kerja
Pearson	1	,19 5 <sup>+</sup>	- ,15 6	,22 0 <sup>+</sup>	,40 4 <sup>**</sup>	,42 5 <sup>**</sup>	,01 9	,07 5	,19 0 <sup>+</sup>	- ,15 6	- ,23 3 <sup>**</sup>	- ,06 1	- ,27 2 <sup>**</sup>	,296 <sup>+</sup> *
Z.1 Sig. (2- tailed)		,03 1	,08 6	,01 5	,00 0	,00 0	,83 4	,40 9	,03 6	,08 5	,01 0	,50 6	,00 2	,001
N	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122
Pearson	,19 5 <sup>+</sup>	1	,15 8	,27 1 <sup>**</sup>	,05 3	- ,09 0	,17 4	,15 3	,02 2	,13 5	- ,09 7	,08 0	- ,09 9	,266 <sup>+</sup> *
Z.2 Sig. (2- tailed)	,03 1		,08 2	,00 3	,56 1	,32 7	,05 5	,09 4	,80 8	,13 7	,28 8	,38 1	,27 8	,003
N	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122
Pearson	- ,15 6	,15 8	1	,20 5 <sup>+</sup>	,21 7 <sup>+</sup>	,32 1 <sup>**</sup>	,06 8	- ,09 8	,18 4 <sup>+</sup>	- ,02 3	,02 3	,13 2	,02 8	,292 <sup>+</sup> *
Z.3 Sig. (2- tailed)	,08 6	,08 2		,02 3	,01 6	,00 0	,45 5	,28 5	,04 2	,79 8	,80 3	,14 8	,75 6	,001
N	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122

Z.4	Pearson	,22	,27	,20	1	,24	,08	,27	,19	,19	,09	-	,04	,00	,425*
	Correlation	0*	1**	5*		1**	5	1**	8*	3*	8	,09	3	1	*
	Sig. (2-tailed)	,01	,00	,02		,00	,35	,00	,02	,03	,28	,29	,63	,99	,000
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122
Z.5	Pearson	,40	,05	,21	,24	1	,58	,01	,02	,22	-	-	-	-	,476*
	Correlation	4**	3	7*	1**		9**	6	7	7*	,02	,04	,01	,05	*
	Sig. (2-tailed)	,00	,56	,01	,00		,00	,86	,76	,01	,81	,62	,88	,51	,000
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122
Z.6	Pearson	,42	-	,32	,08	,58	1	,06	,04	,36	-	-	,11	-	,500*
	Correlation	5**	,09	1**	5	9**		0	5	3**	,07	,05	6	,02	*
	Sig. (2-tailed)	,00	,32	,00	,35	,00		,51	,62	,00	,40	,52	,20	,75	,000
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122
Z.7	Pearson	,01	,17	,06	,27	,01	,06	1	,55	,15	,12	,01	,07	-	,408*
	Correlation	9	4	8	1**	6	0		0**	9	1	4	4	,03	*
	Sig. (2-tailed)	,83	,05	,45	,00	,86	,51		,00	,08	,18	,88	,42	,70	,000
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122
Z.8	Pearson	,07	,15	-	,19	,02	,04	,55	1	,31	,22	,09	,13	,10	,482*
	Correlation	5	3	,09	8*	7	5	0**		6**	3*	6	4	9	*
	Sig. (2-tailed)	,40	,09	,28	,02	,76	,62	,00		,00	,01	,29	,14	,23	,000
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122
Z.9	Pearson	,19	,02	,18	,19	,22	,36	,15	,31	1	,32	,21	,40	,33	,695*
	Correlation	0*	2	4*	3*	7*	3**	9	6**		9**	9*	5**	6**	*
	Sig. (2-tailed)	,03	,80	,04	,03	,01	,00	,08	,00		,00	,01	,00	,00	,000



Z.1 0	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122
	Pearson	-	,13	-	,09	-	-	,12	,22	,32	1	,58	,59	,44	,537 <sup>*</sup>
	Correlatio	,15	5	,02	8	,02	,07	1	3 <sup>*</sup>	9 <sup>**</sup>		0 <sup>**</sup>	0 <sup>**</sup>	6 <sup>**</sup>	*
	n	6		3		1	6								
	Sig. (2- tailed)	,08	,13	,79	,28	,81	,40	,18	,01	,00		,00	,00	,00	,000
Z.1 1	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122
	Pearson	-	-	,02	-	-	-	,01	,09	,21	,58	1	,64	,70	,460 <sup>*</sup>
	Correlatio	,23	,09	3	,09	,04	,05	4	6	9 <sup>*</sup>	0 <sup>**</sup>		7 <sup>**</sup>	4 <sup>**</sup>	*
	n	3 <sup>**</sup>	7		6	4	9								
	Sig. (2- tailed)	,01	,28	,80	,29	,62	,52	,88	,29	,01	,00		,00	,00	,000
Z.1 2	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122
	Pearson	-	,08	,13	,04	-	,11	,07	,13	,40	,59	,64	1	,66	,632 <sup>*</sup>
	Correlatio	,06	0	2	3	,01	6	4	4	5 <sup>**</sup>	0 <sup>**</sup>	7 <sup>**</sup>		8 <sup>**</sup>	*
	n	1			3										
	Sig. (2- tailed)	,50	,38	,14	,63	,88	,20	,42	,14	,00	,00	,00		,00	,000
Z.1 3	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122
	Pearson	-	-	,02	,00	-	-	-	,10	,33	,44	,70	,66	1	,469 <sup>*</sup>
	Correlatio	,27	,09	8	1	,05	,02	,03	9	6 <sup>**</sup>	6 <sup>**</sup>	4 <sup>**</sup>	8 <sup>**</sup>		*
	n	2 <sup>**</sup>	9			9	9	5							
	Sig. (2- tailed)	,00	,27	,75	,99	,51	,75	,70	,23	,00	,00	,00	,00		,000
Dis ipli n Ker ja	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122
	Pearson	,29	,26	,29	,42	,47	,50	,40	,48	,69	,53	,46	,63	,46	1
	Correlatio	6 <sup>**</sup>	6 <sup>**</sup>	2 <sup>**</sup>	5 <sup>**</sup>	6 <sup>**</sup>	0 <sup>**</sup>	8 <sup>**</sup>	2 <sup>**</sup>	5 <sup>**</sup>	7 <sup>**</sup>	0 <sup>**</sup>	2 <sup>**</sup>	9 <sup>**</sup>	
	n														
	Sig. (2- tailed)	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## b. Uji Reliabilitas

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,863	17

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.1	54,45	47,456	,306	,862
X.2	54,39	47,282	,357	,861
X.3	55,13	45,487	,443	,857
X.4	55,07	46,052	,379	,860
X.5	54,96	45,064	,473	,856
X.6	55,11	44,747	,498	,855
X.7	54,57	45,752	,448	,857
X.8	55,14	46,187	,386	,860
X.9	54,92	46,076	,366	,861
X.10	54,46	45,391	,494	,855
X.11	54,95	44,130	,542	,853
X.12	54,80	42,115	,655	,847
X.13	54,80	42,445	,632	,848
X.14	54,87	42,875	,595	,850
X.15	54,89	42,311	,635	,848
X.16	54,87	44,164	,465	,857
X.17	54,95	45,122	,440	,858

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,834	17

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	59,34	44,641	,201	,835
Y.2	59,45	44,547	,130	,836

Y.3	59,98	44,182	,091	,841
Y.4	60,17	44,193	,160	,836
Y.5	59,42	39,220	,436	,826
Y.6	59,34	39,118	,453	,825
Y.7	59,25	37,212	,667	,810
Y.8	59,18	37,504	,629	,813
Y.9	59,23	37,418	,673	,810
Y.10	59,77	40,096	,600	,818
Y.11	59,83	40,524	,583	,819
Y.12	59,39	38,455	,551	,818
Y.13	60,17	42,954	,300	,831
Y.14	59,31	37,952	,577	,816
Y.15	59,33	38,189	,528	,820
Y.16	59,88	41,001	,364	,829
Y.17	60,20	43,503	,202	,835

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,834	17

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	59,34	44,641	,201	,835
Y.2	59,45	44,547	,130	,836
Y.3	59,98	44,182	,091	,841
Y.4	60,17	44,193	,160	,836
Y.5	59,42	39,220	,436	,826
Y.6	59,34	39,118	,453	,825
Y.7	59,25	37,212	,667	,810
Y.8	59,18	37,504	,629	,813
Y.9	59,23	37,418	,673	,810
Y.10	59,77	40,096	,600	,818
Y.11	59,83	40,524	,583	,819
Y.12	59,39	38,455	,551	,818
Y.13	60,17	42,954	,300	,831
Y.14	59,31	37,952	,577	,816

Y.15	59,33	38,189	,528	,820
Y.16	59,88	41,001	,364	,829
Y.17	60,20	43,503	,202	,835

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		122
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,62176233
	Absolute	,085
Most Extreme Differences	Positive	,070
	Negative	-,085
Kolmogorov-Smirnov Z		,939
Asymp. Sig. (2-tailed)		,341

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		122
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,37237930
	Absolute	,077
Most Extreme Differences	Positive	,075
	Negative	-,077
Kolmogorov-Smirnov Z		,852
Asymp. Sig. (2-tailed)		,462

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		122
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,47425335
	Absolute	,094
Most Extreme Differences	Positive	,068
	Negative	-,094
Kolmogorov-Smirnov Z		1,043
Asymp. Sig. (2-tailed)		,227

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### b. Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kompensasi	(Combined)		1563,683	23	67,986	1,696	,040
	Between Groups	Linearity	187,309	1	187,309	4,672	,033
		Deviation from Linearity	1376,374	22	62,562	1,560	,072
	Within Groups		3929,202	98	40,094		
	Total		5492,885	121			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja * Kompensasi	(Combined)		331,085	23	14,395	1,349	,157
	Between Groups	Linearity	,505	1	,505	,047	,828
		Deviation from Linearity	330,580	22	15,026	1,408	,130
	Within Groups		1045,546	98	10,669		
	Total		1376,631	121			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			639,222	16	39,951	,864	,611
Kinerja Karyawan * Disiplin Kerja	Between Groups	Linearity	225,713	1	225,713	4,883	,029
		Deviation from Linearity	413,508	15	27,567	,596	,872
	Within Groups		4853,664	105	46,225		
	Total		5492,885	121			

### 3. Uji Analisis Jalur

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	73,559	5,007		14,691	,000
	Kompensasi	-,176	,085	-,185	-2,058	,042

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41,811	9,508		4,398	,000
	Disiplin Kerja	,405	,179	,203	2,268	,025

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	51,877	10,483		4,949	,000
1      Kompensasi	-,179	,084	-,189	-2,141	,034
Disiplin Kerja	,412	,176	,206	2,342	,021

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



**KEMENTRIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**  
**FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

---

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME**  
**(FORM C)**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, SE., M.SA  
NIP : 19761210 200912 2 001  
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Wahid Amin Majid  
NIM : 17510080  
Handphone : 081232887767  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Email : wahidamien10@gmail.com  
Judul Skripsi : "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Pada PT. Asal Jaya Dampit Malang"

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originality report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
14%	13%	3%	8%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 12 Juli 2021  
UP2M

Zuraidah, SE., M.SA  
NIP 197612102009122 001



## Skripsi

### ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

13%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

1

[etheses.uin-malang.ac.id](https://etheses.uin-malang.ac.id)

Internet Source

12%

2

Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim  
Malang

Student Paper

2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 1%